Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сурат Лев Игоревич
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.09.2026 19:30:00
Уникальный программный ключ:
90e61d348f3245de4566514e87350a9d89d73c851b3f3160a03a9eff20fb4800

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ И ТЕОРИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Сформировать представление о специфике понимания предмета и методов психологических исследований и практической деятельности в рамках различных психологических направлений и школ
Задачи дисциплины	1. Сформировать представление о вариантах понимания предмета психологии в рамках различных научных направлений и школ; 2. Сформировать представление об основных психологических методах в рамках различных научных направлений и школ; 3. Ознакомиться с основными видами практической работы в рамках различных направлений и школ.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Научные школы и теории в современной психологии» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Базовое высшее образование
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Все последующие дисциплины.

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

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		
Методологические основания и принципы исследований в рамках разных научных направлений	Сравнивать различные научные подходы между собой; Выявлять достоинства и недостатки методологий и принципов различных научных подходов	Приемами выбора адекватных подходов, реализуемых в различных направлениях психологии для решения конкретных научных и прикладных задач

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. 144 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.	
1	Общая характеристика объекта, предмета и методов в психологии; онтологический статус психики	1		6	2	14
2	Общая характеристика психологических направлений и школ	1		2	0	6
3	Ассоцианизм	1		3	2	8
4	Психоанализ	1		6	2	10
5	Гештальтпсихология	1		4	2	6
6	Бихевиоризм	1		6	2	10
7	Советская психология	1		6	2	8
8	Гуманистическая психология	1		4	2	6
9	Когнитивная психология	1		6	2	10
10	Трансперсональная психология	1		1	0	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)					
	ИТОГО	**1**	**144**	**44**	**16**	**84**

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	Общая характеристика объекта, предмета и методов в психологии; онтологический статус психики	1		6	2	14
2	Общая характеристика психологических направлений и школ	1		2	0	6
3	Ассоцианизм	1		3	2	8
4	Психоанализ	1		6	2	10
5	Гештальтпсихология	1		4	2	6
6	Бихевиоризм	1		6	2	10
7	Советская психология	1		6	2	8
8	Гуманистическая психология	1		4	2	6
9	Когнитивная психология	1		6	2	10
10	Трансперсональная психология	1		1	0	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к					

	зачету/диф.зачету/экзамену)					
	ИТОГО	**1**	**144**	**44**	**16**	**84**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Общая характеристика объекта, предмета и методов в психологии; онтологический статус психики	Психика как информационный процесс, психическая форма отражения; поведение как объект психологии, психика как предмет психологии, проблема структуры психики; основные свойства психики: нематериальность, обязательная связь индивида с внешней средой, интенциональность, развитие, субъективность, голографичность, уникальность
2	Общая характеристика психологических направлений и школ	Понятия «психологическое направление» и «психологическая школа», общая хронология развития научных психологических направлений и школ
3	Ассоцианизм	Донаучный период развития знания о психических феноменах, ассоцианизм 18 века, институциализация психологии как науки, метод интроспекции и его применение для изучения сознания, структурализм (Вундт, Титченер), Феноменологический подход (Брентано), Функционализм (Джеймс), критика интроспекции
4	Психоанализ	Предпосылки становления психоанализа, Концепции Фрейда, Юнга, Адлера, Эриксона, Фромма и др., методы классического психоанализа, концепция бессознательного, развитие психоанализа в СССР и России, современный психоанализ, критика психоанализа
5	Гештальтпсихология	Предпосылки возникновения Гештальтпсихологии, принцип изоморфизма, основные представители (Вертгеймер, Келер, Коффка, Левин, Дункер) исследования восприятия в рамках гештальтпсихологии, закон прегнантности, закон фигуры и фона, исследования мышления в гештальт психологии, теория Поля К. Левина, эффект Зейгарник, распад Гештальтпсихологии и влияние на другие направления, критика Гештальтпсихологии
6	Бихевиоризм	Объективная психология в России (Сеченов, Бехтерев, Павлов), предпосылки Бихевиоризма, Манифест Уотсона, Респондентное и оперантное поведение по Скиннеру, Необихевиоризм Толмен, теории Роттера и Бандуры, поведенческая психотерапия, критика бихевиоризма, наследие бихевиоризма
7	Советская психология	Предпосылки становления самостоятельного психологического направления в СССР, Культурно-историческая концепция Выготского, Теория деятельности (Рубинштейн, Леонтьев), Теория системно-динамической локализации ВПФ Лурии, направления психологических исследования в СССР, критика Советской психологии, наследие Советской психологии
8	Гуманистическая психология	Предпосылки Гуманистической психологии, Концепции Маслоу и Роджерса, Экзистенциальная психология (Франкл и др.), Гуманитарная парадигма как альтернатива и дополнение естественно-научной, Позитивная психология (Селигман), развитие гуманистической психологи в настоящее время, гуманистическая психология в России, критика гуманистической психологии
9	Когнитивная психология	Предпосылки Когнитивной психологи, основные представители (Миллер, Брунер, Прибрам, Бродбент, Найссер, Пиаже, и др.) Метафора компьютера и концепция вычислимости психофизиологических процессов, примеры исследований познавательных процессов, влияние нейронаук на когнитивную психологию, исследования в области психолингвистики (Хомски), Когнитивная наука, КБТ, Когнитивная психология в России, критика когнитивной психологии

10	Трансперсональная психология	Предпосылки трансперсональной психологии, примеры трансперсонально-психологических концепций (Грофф, Уилбер), современное состояние трансперсональной психологии, трансперсональная психология в России, критика тарнсперсональной психологии

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: методологические основания и принципы исследований в рамках разных научных направлений	С 1 по 10	Устный опрос
	Уметь: сравнивать различные научные подходы между собой; Выявлять достоинства и недостатки методологий и принципов различных научных подходов	С 1 по 10	Устный опрос
	Владеть: приемами выбора адекватных подходов, реализуемых в различных направлениях психологии для решения конкретных научных и прикладных задач	С 1 по 10	Устный опрос

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Общая характеристика объекта, предмета и методов в психологии; онтологический статус психики	Подготовка к устному опросу
2	Общая характеристика психологических направлений и школ	Подготовка к устному опросу
3	Ассоцианизм	Подготовка к устному опросу
4	Психоанализ	Подготовка к устному опросу
5	Гештальтпсихология	Подготовка к устному опросу
6	Бихевиоризм	Подготовка к устному опросу
7	Советская психология	Подготовка к устному опросу
8	Гуманистическая психология	Подготовка к устному опросу
9	Когнитивная психология	Подготовка к устному опросу
10	Трансперсональная психология	Подготовка к устному опросу

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Артамонова Е.Р. Общая психология: учебное пособие / Артамонова Е.Р. — Владимир: Издательство Владимирского государственного	https://www.iprbookshop.ru/120450.html	По логину и паролю

	университета, 2018. — 80 c. — ISBN 978-5-9984-0893-9. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120450.html. — Режим доступа: для авторизир. пользователей.		
2	Лихачева Э.В. История психологии: учебно-методическое пособие / Лихачева Э.В. — Саратов: Вузовское образование, 2020. — 78 c. — ISBN 978-5-4487-0701-8. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93992.html (дата обращения: 29.08.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	https://www.iprbookshop.ru/93992.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Кольцова В.А. История психологии. Проблемы методологии / Кольцова В.А. — Москва: Институт психологии РАН, 2008. — 511 c. — ISBN 978-5-9270-0130-9. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/15536.html (дата обращения: 29.08.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	https://www.iprbookshop.ru/15536.html	По логину и паролю
2	Марцинковская Т.Д. История психологии: учебник для вузов / Марцинковская Т.Д., Юревич А.В. — Москва: Академический проект, 2020. — 521 c. — ISBN 978-5-8291-2773-2. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109980.html (дата обращения: 29.08.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	https://www.iprbookshop.ru/109980.html	По логину и паролю
3	Теория и методология психологии: постнеклассическая перспектива / В.М. Аллахвердов [и др.]. — Москва: Институт психологии РАН, 2007. — 528 c. — ISBN 978-5-9270-0093-7. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/47576.html (дата обращения: 29.08.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	https://www.iprbookshop.ru/47576.html	По логину и паролю
4			

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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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
Примерные вопросы к экзамену

1. Соотношений объекта и предмета науки, предмет и объект психологии;
2. Характеристика поведения как основного объекта психологии;
3. Характеристика психики как предмета психологии, анализ определения психики;
4. Категория отражения, формы отражения, характеристика психического отражения;
5. Соотношение данных и информации, характеристика психики как информационного процесса;
6. Проблема поведенческой легитимации (верификации) психических феноменов;
7. Виды психических явлений и их общая характеристика;
8. Фундаментальные свойства психики и их характеристика;
9. Житейская и научная психология и их особенности;
10. Развитие психологической мысли до 18 века;
11. Ассоцианизм 18 века;
12. Структуралистические концепции (Вундт и Титченер);
13. Функционализм Джеймса;
14. Интенционализм Брентано;
15. Критика метода интроспекции;
16. Предпосылки психоанализа;
17. Структура личности в классическом психоанализе;
18. Методы классического психоанализа;
19. Индивидуальная психология Адлера;
20. Аналитическая психология Юнга;
21. Современные психоаналитические концепции;
22. Развитие психоанализа в СССР / РФ;
23. Критика психоанализа;
24. Концепция и исследования Уотсона;
25. Бихевиоризм Скиннера;
26. Бихевиоральная терапия;
27. Необихевиоризм (Халл и Толмен);
28. Теории социального научения (Бандура и Роттер);
29. Критика бихевиоризма;
30. Наследие бихевиоризма;
31. Концепция гештальта Вертгеймера (фи-феномен и идея изоморфизма);
32. Исследования в области психологии восприятия (связывающие и сдерживающие силы, закон прегнантности, закон фигуры и фона);
33. Исследования в области психологии мышления (Келер и Дункер);
34. Исследования в области возрастной психологии (Коффка);
35. Исследования в области социальной психологии и психологии личности (Левин);
36. Критика гештальтпсихологии;
37. Наследие гештальтпсихологии;
38. Основные идеи гуманистической психологии как «третьей силы»;
39. Концепция пирамиды потребностей Маслоу;
40. Клиентцентрированная терапия Роджерса;
41. Логотерапия Франкла;
42. Позитивная психология Селигмана;
43. Номотетический и идеографический подходы в психологии;

44. Критика гуманистической психологии;
45. Развитие гуманистической психологии в РФ;
46. Культурно-историческая концепция Выготского;
47. Теория деятельности Рубинштейна;
48. Теория деятельности Леонтьева;
49. Применение теории деятельности в рамках изучения отдельных психических феноменов;
50. Нейропсихология Лурии;
51. Развитие теории деятельности в современной психологии;
52. Критика советской психологии;
53. Метафора компьютера и ее значение для когнитивной психологии;
54. Модель TOTE и идея обратной связи;
55. Когнитивно-психологические модели внимания;
56. Когнитивно-психологические модели памяти;
57. Когнитивно-психологические модели мышления;
58. Когнитивно-психологические модели эмоций;
59. Связь когнитивной психологии с нейронауками;
60. Теория личностных конструктов Келли;
61. Когнитивно-бихевиоральная терапия;
62. Критика когнитивной психологии;
63. Основные идеи трасперсональной психологии и ее связь с другими направлениями;
64. Космология К. Уилбера;
65. Перинатальная психология С. Грофа;
66. Критика трансперсональной психологии

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-1.1. Определяет методологические основания и принципы исследований в изучаемой предметной области				
Знает:	Четко понимает все методологические основания и принципы исследований в рамках разных научных направлений	Ориентируется и разбирается в основных методологических основаниях и принципах разных научных направлений	Допускаешь ошибки при описании базовых методологических принципов различных научных направлений	Не знает базовых методологических принципов и идей основных научных направлений
Умеет:	Четко выявляет достоинства и недостатки различных методологических направлений, способен выносить критические суждения относительно базовых положений этих направлений	Сопоставляет основные подходы между собой, способен назвать основные достоинства и недостатки этих подходов	Допускаешь ошибки в описании достоинств и недостатков различных подходов	Не знает достоинств и недостатков различных подходов.
Владеет:	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решение той или иной научной или практической задачи	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения большинства научных или практических задач	Может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения некоторых научных или практических задач	Не может определить подходящее научное направление, обеспечивающее наилучшее решения научных или практических задач

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
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	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 общепрофес-сиональных 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 осмыслять 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 оценке 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	
1	Теории личности и их роль в развитии психологической науки	1	9	4	-	5
2	Психоаналитический поход к проблеме личности	1	9	4	-	5
3	Академический подход к проблеме личности	1	9	4	-	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	2	5
9	Теории личности в современной психологии	1	9	2	2	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	**1**	**27**			**27**
	ИТОГО	**1**	**108**	**24**	**12**	**72**

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 поход 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**			**27**
	ИТОГО	**1**	**108**	**20**	**12**	**76**

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 поход 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 гуматистическая 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. Кэттэла 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 необихеворизма 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 учится» 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. Узнадзе.
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 (А.Г. Асмолова, А.Б. Орлова, В.В. Петухова, Л.Н. Собчик, Б.С. Братуся, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьева). Перспективные направления развития теорий личности.

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 осмыслять 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 оценке 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 поход 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 психологии	Реферат
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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c.	URL: http://www.iprbookshop.ru/88295.html (дата обращения: 02.03.2020). —	По логину и паролю

	— ISBN 5-89353-030-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].	Режим доступа: для авторизир. пользователей	

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 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 **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 SAGE Journals Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

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 приходить 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

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 поход 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. Рождерса.
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 поход 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 запоминаем незавершённые 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 самокатуализрующейся личности по К. Роджерсу?
7. Каковы основные характеристики самокатуализрующейся 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 аттрибутивные 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 отличает 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 уверено 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	Знает основные характеристики (представители, теоретические положения, методы) основных теоретических подходов (школы) к исследованию проблемы личности и	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

	подходов (школы) к исследованию проблемы личности и человека в отечественной и зарубежной психологии	человека в 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 методыы 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 походов 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 «перцетивной 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 неофрейдизме.
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 неофрейдизме 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 необихевиоризхме.
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 неофрейдизме.
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 поэтом она чувствует себя неполноценной;
    - У мужчины нет матки, и поэтому он стремиться 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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	- подготовка студентов к осуществлению профессиональной деятельности, опирающейся на целостную систему современных представлений о психическом развитии человека от рождения до смерти, о феноменах развития и возраста, механизмах, факторах и условиях психического развития человека; - ознакомление студентов с основными периодами онтогенеза человека как психического и социокультурного субъекта и спецификой каждой возрастной ступени.
Задачи дисциплины	1) формирование устойчивого комплекса научных категорий и понятий, с помощью которых в психологии описывается многообразие проявлений психической жизни развивающегося человека; 2) ознакомление студентов с классическими и современными трактовками развития человека, с разными вариантами психологической интерпретации природы, механизмов, движущих сил и противоречий этого развития. 3) формирование представлений об основных закономерностях становления личности и индивидуальности человека; 4) формирование комплекса представлений о конкретно-психологических особенностях каждого этапа развития, о специфике воспитания и обучения на каждом из них, задачах и методах полноценного развития его психики и личности; 5) формирование понимания сложности и неоднозначности процессов психологического развития человека, многообразия его субъективного мира, ценностного отношения к человеку на любой ступени возрастного развития как к нравственной и личностной ценности; 6) формирование профессиональной познавательной мотивации, ориентировку на постоянное самообразование в сфере профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология развития человека» относится к обязательной части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Актуальные проблемы теории и практики современной психологии», «Методология научного исследования в психологии», «Психология современной семьи», «Основы психологического консультирования», «Теория и практика психодиагностики»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психодиагностические методы в консультировании», «Теория и практика психотерапии детей и подростков», «Психология семейного консультирования», все виды практик

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
Системное и критическое мышление	**УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	**УК-1.1.** Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации и проектирует процессы по ее устранению.
		УК-1.3. Критически оценивает надежность источника информации, работает с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов
		УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	**ОПК-5.** Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	**ОПК-5.1. П**рименяет основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
		ОПК-5.2. Организует мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы
		ОПК-5.3. Реализует базовые приемы психологической помощи, развивающие и коррекционные технологии, методы индивидуальной и групповой работы

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
На основании теоретического анализа проблем формулирует конкретные гипотезы, цели и задачи научного исследования	***Социальное обслуживание***	**ПК-1. С**пособен к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом	**ПК-1.1.** Имеет представление о научной системе знаний по диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп на основе инновационных разработок; применяет современные

		особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	методы диагностики психического функционирования человека в норме и патологии в зависимости от особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
			ПК-1.2. Сформирован комплекс современных научно-методических умений к постановке прикладных задач определенной области применения психологии; эффективно использует в психологической практике методы распознавания психического функционирования человека в норме и патологии в зависимости от особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
			ПК-1.3. Имеет представление о научно-эффективной системе постановки прикладных задач определенной области применения психологии; применяет приемы распознавания психического функционирования человека в норме и патологии в зависимости от особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		
УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними		
ключевые понятия возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза,	применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев, иллюстрировать понятия и термины примерами	представлениями о закономерностях развития на каждом возрастном этапе, принципами работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов
УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации и проектирует процессы по ее устранению		
основные закономерности и психологические теории развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	анализировать проблемы детерминант психического развития, проблемы соотношения психического развития и обучения	критериями выбора психодиагностических методик
УК-1.3. Критически оценивает надежность источника информации, работает с противоречивой информацией из разных источников		
предпосылки и условия психического развития	понимать направленность практической и научно-	навыками анализа своей деятельности как профессионального

	исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	психолога с целью оптимизации собственной деятельности
УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов		
основные особенности психического развития человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности
УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		
основные направления современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	критериями выбора психодиагностических методик
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно-обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций		
ОПК-5.1. Применяет основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера		
основные виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	базовыми принципами создания программ психологического вмешательства развивающего характера
ОПК-5.2. Организует мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы		
феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	навыками психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях
ОПК-5.3. Реализует базовые приемы психологической помощи, развивающие и коррекционные технологии, методы индивидуальной и групповой работы		
принципы для создания программ психологического развивающего характера	проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	навыками организации развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях

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	
1	Тема 1. Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	1	15	4	2	9
2	Тема 2. Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст	1	16	4	3	9
3	Тема 3. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст	1	16	4	3	9
4	Тема 4. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции	1	18	4	4	9
5	Тема 5. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	1	16	4	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**27**			
	ИТОГО		**108**	**20**	**16**	**45**

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	Тема 1. Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	1	14	4	1	9
2	Тема 2. Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст	1	16	4	2	10
3	Тема 3. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст	1	17	4	3	10
4	Тема 4. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции	1	17	4	3	10
5	Тема 5. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	1	17	4	3	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**27**			
	ИТОГО		**108**	**20**	**12**	**49**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии	Психология развития и возрастная психология. Понятие развития. Предмет психологии развития, возрастной, детской психологии. Структура (разделы) психологии развития. Научные основы психологии развития (Ч. Дарвин, В. Прейер, А.Бине, Дж. Болдуин, С.

	развития.	Холл, У.Штерн, А.Гезелл, К.Бюлер, Дж.Уотсон, Б.Скинер, З.Фрейд, В.М.Бехтерев). Методы психологии развития. Основные фигуры психологии развития XX века: Ж. Пиаже, Л.С. Выготский, Дж. Боулби. Основные принципы психологии развития. Континуальный характер развития. Антиципирующий характер развития. Уровневая организация развивающихся процессов. Теория стадий и переходов в развитии. Эпигенетический ландшафт Уоддингтона как метафора процесса развития. Понятие критического и сензитивного периода. Модель сензитивного периода. Генетико-средовая детерминация развития психических процессов. Субъектно-деятельностный подход. Методы психологии развития.
2	Тема 2. Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст	Периодизация пренатального периода. Поведение как фактор пренатального развития. Паттерны движения плода. Пренатальное научение. Непрерывность пре- и постнатальной жизни. Психические способности новорожденных. Слух. Обоняние и осязание. Познавательные возможности младенцев. Способность к категоризации. Познание основ физического и социального мира. Теория сенсомоторного развития Ж. Пиаже. Альтернативная теория Дж. Гибсона. Восприятие и действие. Методы исследования восприятия у младенцев. Развитие моторных навыков в младенчестве. Локомоции. Развитие мануальных действий. Дотягивание и схватывание. Тонкая моторика руки. Формирование привязанности. Виды привязанности. Тест “чужого” М. Эйнсворт. Социальное и эмоциональное развитие в младенчестве. Роль общения в психическом развитии ребенка. Понятие о депривационных факторах развития. Виды депривации. Внешняя и внутренняя депривация. Сепарация. Возможности компенсации депривационных факторов психического развития.
3	Тема 3. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст.	Когнитивные особенности детей 2-3 и 4-6 лет. Теория дооперационального суждения Ж. Пиаже. Детский эгоцентризм. Анимизм. Критика Ж.Пиаже и современная дискуссия о его теории. Кросс-культурные исследования мышления. Развитие эмоций у детей 2-6 лет. Особенности поведения. Становление произвольного контроля. Развитие символических функций. Развитие речи. Основные теории развития речи. Б.Скиннер, Н.Хомский. Мышление и речь в теории Ж.Пиаже и Л.С.Выготского. Обучение обезьян символическому языку. Роль социального контекста в овладении ребенком речью на ранних стадиях развития. Развитие словаря в раннем возрасте. Синтаксис и его развитие в раннем возрасте. Игра и ее роль в развитии ребенка. Игра в теориях Ж.Пиаже и Л.С.Выготского. Теория игры Д.Б.Эльконина. Символизм в детском рисовании. Интеллектуальный и визуальный реализм в детских рисунках. Стадия конкретных операций Ж.Пиаже. Сериация, изменение и обратимые умозаключения. Гипотезы о переходе к конкретным операциям. Моральное суждение. Концепция Л. Колберга. Моральные представления. Готовность детей к школьному обучению. Влияние школы на познавательное развитие детей. Эмоциональное развитие детей среднего возраста. Роль школы в социализации детей.
4	Тема 4. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции	Характеристика подросткового возраста. Биологическая, психологическая и социальная зрелость. Выделение подросткового возраста в историко-культурном контексте. Пубертат. Физиологические изменения. Психологические особенности. Подростковый кризис. Характеристики мышления подростка в концепции Ж.Пиаже. Характеристика эмоциональной сферы подростка. Поиск индивидуальной идентичности. Основные противоречия подросткового возраста. Девиантные формы поведения. Агрессивное и аутоагрессивное поведение подростков. Кросскультурные исследования подросткового периода и социальный контекст. Различные теоретические представления о подростковом периоде (З.Фрейд, Э.Эриксон, Л.С. Выготский). Понятие Я-концепции. Структура Я-концепции. Функции Я-концепции. Разработка Я-концепции У.Джеймсом. Я – в зеркале других. Эпигенетическая теория

		Э. Эриксона. Возрастная динамика в развитии Я-концепции. Критические периоды изменений концепции Я. Факторы, влияющие на уровень развития самооценки. Акцентуации характера у подростков.
5	Тема 5. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Определение понятия “взрослость”. Особенности биологического и физического развития человека в период взрослости. Теории развития взрослого человека. Жизненный путь личности. Вступление в брак и рождение детей. Материнство и отцовство. Включение в профессиональную деятельность. Кризисы взрослого возраста. Идентичность, близость и генеративность. Самореализация. Индивидуальный стиль поведения. Изменения в семейных и детско-родительских отношений. Проблемы пожилого возраста. Изменения психических процессов в пожилом возрасте. Факторы изменений интеллектуальных функций. Изменения эмоциональной сферы пожилого человека. Типы приспособления к старости. Пенсионный возраст и изменения стиля жизни. Психическое и физическое здоровье в пожилом возрасте. Представление о смерти. Культурные традиции восприятия смерти и подготовки к ней человека. Страх смерти и личностное восприятие. Факторы психологического благополучия в старости.

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-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
УК-1.1	Знать: основные закономерности психического развития человека от рождения до смерти; основные теории, объясняющие закономерности развития человека и современные направления исследований в области психологии развития	Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: адекватно учитывать возрастно-психологические особенности человека при решении широкого круга психологических задач в образовании, в здравоохранении и т.д.	Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	Устный опрос, подготовка докладов
	Владеть: основными навыками научного анализа теорий психического развития	Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	Устный опрос, подготовка докладов
УК-1.2	Знать: базовые законы психического развития в онтогенезе и основные периодизации психического развития в онтогенезе; возрастно-психологические особенности человека на различных стадиях онтогенеза	Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: организовывать и проводить возрастно-психологические исследования;	Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество.	Устный опрос, подготовка

	осуществлять развивающую, диагностическую, коррекционную, профилактическую и прогностическую работу в отношении развития лиц разных возрастов	Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	докладов
	Владеть: основными навыками исследования психического развития человека в онтогенезе на различных возрастных стадиях	Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
УК-1.3	Знать: основные теоретические подходы к решению проблемы соотношения обучения и развития и их приложения в практике обучения и воспитания; факторы риска и жизнестойкости развития на различных этапах онтогенеза	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: проводить работу по профилактике, коррекции и оптимизации развития личности на основе выделения факторов риска и жизнестойкости; осуществлять психологическое сопровождение при разрешении возрастных кризисов развития	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Владеть: базовыми приёмами составления психологического портрета возраста и составления рекомендаций по профилактике и оптимизации познавательного и личностного развития	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно-обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций			
ОПК-5.1.	Знать: основные виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Владеть базовыми принципами создания программ психологического	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший	Устный опрос, подготовка

	вмешательства развивающего характера	школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	докладов
ОПК-5.2.	Знать: феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Владеть: навыками психологических исследований актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
ОПК-5.3.	Знать: принципы для создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Уметь: проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов
	Владеть: навыками организации развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	Ранний возраст. Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст. Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции. Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Устный опрос, подготовка докладов

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Психология развития как наука: предмет, задачи, методы, основные понятия, история. Основные принципы психологии развития.	Изучение учебной и научной литературы по теме
2	Пренатальный период. Новорождённость. Младенчество. Непрерывность пре- и постнатального развития. Ранний возраст.	Изучение учебной и научной литературы по теме

3	Феномен детства. Дошкольный возраст и младший школьный возраст.	Изучение учебной и научной литературы по теме, подготовка докладов
4	Отрочество, юность, молодость. Становление личности, формирование Я-концепции.	Изучение учебной и научной литературы по теме
5	Взрослость, старость, смерть. Жизненный путь человека.	Изучение учебной и научной литературы по теме, подготовка докладов

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Кулагина, И. Ю. Психология развития и возрастная психология: полный жизненный цикл развития человека: учебное пособие для вузов / И. Ю. Кулагина, В. Н. Колюцкий. — Москва: Академический проект, 2020. — 420 с. — ISBN 978-5-8291-2748-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/110032.html	По логину и паролю
2	Психология развития личности: учебное пособие / И. В. Казакова, Н. Н. Князева, О. А. Кочеулова [и др.]. — Омск: Издательство ОмГПУ, 2020. — 200 с. — ISBN 978-5-8268-2246-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/116215.html	По логину и паролю
3	Князева, Т. Н. Психология развития: учебное пособие / Т. Н. Князева, М. Б. Батюта. — 2-е изд. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-4487-0429-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/79671.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Акрушенко, А. В. Психология развития и возрастная психология: учебное пособие / А. В. Акрушенко, О. А. Ларина, Т. В. Катарьян. — 2-е изд. — Саратов: Научная книга, 2019. — 127 с. — ISBN 978-5-9758-1772-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/81045.html	По логину и паролю
2	Баттерворт, Дж. Принципы психологии развития / Дж. Баттерворт, М. Харрис; перевод В. И. Белопольский, Е. А. Сергиенко. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 341 с. — ISBN 5-89353-015-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/88414.html	По логину и паролю
3	Барабанщиков, В. А. Психология восприятия: организация и развитие перцептивного процесса / В. А. Барабанщиков. — 2-е изд. — Москва: Когито-Центр, Высшая школа психологии, 2019. — 240 с. — ISBN 5-89353-194-9, 5-94405-018-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/88272.html	По логину и паролю
4	Психологическое знание: современное состояние и перспективы развития / Т. В. Галкина, А. А. Грачев, М. С. Гусельцева [и др.]; под редакцией А. Л	URL: https://www.iprbookshop.ru/88099.html	По логину и паролю

	Журавлева, А. В. Юревича. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2018. — 717 с. — ISBN 978-5-9270-0365-5. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		

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	Microsoft Windows Microsoft Office Kaspersky Endpoint Security LibreOffice/OpenOffice Adobe Acrobat Reader
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 «Культурно-историческая психология" Международное научное издание для психологов, дефектологов, антропологов. Электронная версия журнала находится в свободном доступе. https://psyjournals.ru/kip/ База данных научных журналов на русском и английском языке ScienceDirect Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук Поиск рецензируемых журналов, статей, глав книг и контента открытого доступа http://www.sciencedirect.com/ Педагогическая библиотека Каталог книг (Педагогика. Психология. Дефектология. Логопедия. Управление образованием) http://www.pedlib.ru Информационный центр «Библиотека имени К. Д. Ушинского» РАО Научная педагогическая библиотека http://gnpbu.ru/ Портал «Psychology-OnLine.Net» Новости психологической науки, психологической практики и психологического образования http://www.psychology-online.net/ Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru/ Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» http://window.edu.ru/ Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Научно-практические и методические материалы http://school-collection.edu.ru/ Электронный журнал «Психолого-педагогические исследования» Периодическое специализированное научно-практическое издание по проблемам психологии образования http://www.psyedu.ru/ Электронный ресурс «Психологическая лаборатория» Перечень психологических тестов http://vch.narod.ru/ Портал «Психологический словарь» Психологический on-line словарь. http://psi.webzone.ru / Портал «Флогистон. Психология их первых рук» Публикации. Новости. Обзоры. Библиотека. Тематические подборки статей. http://www.flogiston.ru/ Портал «Психологические тесты и компьютерные программы развития способностей для образовательных учреждений и управления персоналом» http://www.Effecton.ru/
Описание материально-технической базы	**Учебная аудитория для проведения учебных занятий** Оборудование и технические средства обучения: Столы для обучающихся, стулья,

	рабочее место преподавателя, мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры. **Помещение для самостоятельной работы** Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в ЭИОС: ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС **Помещение для самостоятельной работы (библиотека)** Столы для обучающихся, стулья. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в ЭИОС: ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Психология развития человека» на очной, очно-заочной формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные занятия и семинары. 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 семинарских занятий, нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации;
- написание эссе, рефератов, подготовка к докладу;

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, участие с докладами на практических занятиях, эссе, рефераты.

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

1.1 Типовые темы для подготовки доклада

1. Проблема психического развития и обучения детей дошкольного возраста.
2. Роль дошкольного детства в жизни человека.
3. Плюсы и минусы обучения детей раннего возраста.
4. Роль игры в появлении психологической готовности к школе.
5. «Внутренняя позиция школьника» как новообразование дошкольного возраста.
6. Проблема психологической готовности семьи к социализации ребенка.
7. Мотивационная готовность к школе: содержание и способы развития.
8. Интеллектуальная пассивность учащихся: причины, способы выявления и преодоления.
9. Работа с одаренными детьми в начальной школе.
10. Особенности психического развития младших школьников, воспитывающихся вне семьи.
11. Психологические проблемы неуспеваемости младших школьников.
12. Психологическое развитие мальчиков и девочек младшего школьного возраста.
13. Трудности младших школьников в овладении основными учебными навыками (письмо, чтение, счет).
14. Основные факторы и механизмы развития личности.
15. Связь темперамента с основными свойствами личности

Критерии оценки доклада

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно
Хорошо/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы
Отлично/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях

1.2 Типовые задания для устного опроса

1. Понятие, объект и предмет психологии развития. А.В. Толстых считает, что предмет возрастной психологии – «личность через призму ее онтогенетического развития». Как вы понимаете это утверждение?
2. Познание в раннем возрасте. Предпосылки формирования личности.
3. Развитие предметной деятельности. Психологические новообразования, развивающиеся в предметной деятельности. Кризис 3 лет.
4. Особенности общения дошкольника. Умственное развитие в дошкольном возрасте. Практическое овладение

языком и осмысленность речи.
5. Игра как ведущая деятельность в дошкольном возрасте. Виды игр. Требования к организации игры и ее проведению.
6. Роль игры в развитии мотивов поведения и деятельности дошкольника.
7. Динамика соотношения игровой, учебной, трудовой деятельности на разных этапах начального образования.
8. Мотивы учения, общения и поведения и их динамика в младшем школьном возрасте.
9. Эмоциональное развитие детей в младшем школьном возрасте. Нравственное развитие младших школьников.
10. Характеристика межличностных отношений в младшем школьном возрасте.
11. Психолого-педагогические требования к пятикласснику. Психолого-педагогический статус пятиклассника.
12. Одинокая старость. Периодизация позднего возраста.
13. Возрастные закономерности и психологические особенности нормального старения.
14. Умственное и эмоциональное переживание непреходящей ценности жизни и неизбежности физической смерти.
15. Психология бессмертия человеческого духа.

Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос, вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения
Удовлетворительно/зачтено	студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, 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
Хорошо/зачтено	вопросы студентом освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Отлично/зачтено	студент дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – экзамен.

1. Понятие, объект и предмет психологии развития. Структура современной возрастной психологии.
2. Сравнительный анализ особенностей взаимосвязи возрастной психологии и других наук.

3. Развитие как одна из основных категорий возрастной психологии. Понятие нормативного и индивидуального психического развития.
4. Сензитивные периоды и их роль в развития психики.
5. Психологический возраст и его отличие от возраста физиологического и хронологического.
6. Ведущие детерминанты развития человека.
7. Понятие генотипа. Двоякое действие генотипа на развитие человека: типизация и индивидуализация.
8. Среда как окружающие человека общественные, материальные и духовные условия его существования. 9. Понятие фенотипа. Активность как деятельное состояние организма и условие его существования и поведения. Активность – системообразующий фактор взаимодействия наследственности и среды.
10. Проблема определения параметров нормы и патологии в развитии человека.
11. Понятие структуры первичного и вторичного дефектов. Проблемы нарушения психического развития детей на современном этапе.
12. Понятие одаренности. Проблема диагностики одаренности.
13. Вопросы условий развития одаренного ребенка. Основные направления психологической поддержки творчески одаренных детей.
14. Понятие трудной жизненной ситуации
15. Человек в трудной ситуации
16. Клинические особенности психогений при экстремальных ситуациях
17. Психогении при остро возникших жизнеопасных ситуациях
18. Общение ребенка раннего возраста. Особенности психического развития в раннем возрасте (мышление, память, восприятие, внимание).
19. Познание в раннем возрасте. Предпосылки формирования личности.
20. Развитие предметной деятельности. Психологические новообразования, развивающиеся в предметной деятельности. Кризис 3 лет.
21. Особенности общения дошкольника. Умственное развитие в дошкольном возрасте. Практическое овладение языком и осмысленность речи.
22. Игра как ведущая деятельность в дошкольном возрасте. Виды игр. Требования к организации игры и ее проведению.
23. Роль игры в развитии мотивов поведения и деятельности дошкольника.
24. Динамика соотношения игровой, учебной, трудовой деятельности на разных этапах начального образования.
25. Мотивы учения, общения и поведения и их динамика в младшем школьном возрасте.
26. Эмоциональное развитие детей в младшем школьном возрасте. Нравственное развитие младших школьников.
27. Характеристика межличностных отношений в младшем школьном возрасте.
28. Психолого-педагогические требования к пятикласснику. Психолого-педагогический статус пятиклассника.
29. Отрочество. Социальная ситуация в жизни отрока.
30. Основные факторы, определяющие психическое развитие личности подростка.
31. Социальная ситуация жизни людей пожилого возраста. Участие в профессиональной и общественной деятельности.
32. Место в семье. Кризис идентификации со своей внешностью и физическим «Я» в позднем возрасте. Психологическое здоровье.
33. Кризис пенсионного и послепенсионного периода.
34. Одинокая старость. Периодизация позднего возраста.
35. Возрастные закономерности и психологические особенности нормального старения

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
УК-1.1. Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними				
Знает:	Успешное и систематическое знание о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Определенные пробелы в знаниях о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Фрагментарные знания о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза	Не знает о ключевых понятиях возрастной психологии, закономерности развития на каждом из этапов онтогенеза
Умеет:	В полном объеме сформировано умение применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев,	Определенные пробелы в умении применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев,	Фрагментарные умении применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев, иллюстрировать понятия	Не умеет применять усвоенные закономерности и понятия при обсуждении конкретных случаев, иллюстрировать понятия

	иллюстрировать понятия и термины примерами	иллюстрировать понятия и термины примерами	и термины примерами	и термины примерами
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Определенные пробелы в навыках работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Несистематическое применение навыков работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов	Не владеет навыками работы с решением задач консультирования, профилактики, коррекции, психологического сопровождения лиц разных возрастов
УК-1.2. Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации и проектирует процессы по ее устранению				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Определенные пробелы в знаниях основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Фрагментарные знания основных закономерностях и психологических теориях развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие	Не знает основные закономерности и психологические теории развития в зарубежной и отечественной психологии, объясняющие психическое развитие
Умеет:	В полном объеме сформировано умение определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Определенные пробелы в умении определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Фрагментарные умении определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии	Не умеет определять роль клинической психологии в решении общих проблем психологии
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками основных дефиниций клинической психологии	Определенные пробелы в навыках основных дефиниций клинической психологии	Несистематическое применение навыков основных дефиниций клинической психологии	Не владеет навыками основных дефиниций клинической психологии
УК-1.3. Критически оценивает надежность источника информации, работает с противоречивой информацией из разных источников				
Знает:	Успешное и систематическое знание о предпосылках и условиях психического развития,	Определенные пробелы в знаниях о предпосылках и условиях психического развития	Фрагментарные знания о предпосылках и условиях психического развития	Не знает о предпосылках и условиях психического развития
Умеет:	В полном объеме сформировано умение понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Определенные пробелы в умении понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Фрагментарные умении понимать направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека	Не понимает направленность практической и научно-исследовательской деятельности возрастного психолога на повышение психических ресурсов и адаптационных возможностей человека
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Определенные пробелы в навыках анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Несистематическое применение навыков анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности	Не владеет навыками анализа своей деятельности как профессионального психолога с целью оптимизации собственной деятельности
УК-1.4. Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных особенностей	Определенные пробелы в знаниях основных особенностей	Фрагментарные знания об основных особенностях психического развития	Не знает основные особенности психического развития

	психического развития человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	психического развития человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости	человека на разных этапах онтогенеза – младенческий возраст, ранний возраст, дошкольный возраст, младший школьный возраст, психологические особенности подросткового и юношеского возраста, психологию зрелых возрастов, старения и старости
Умеет:	В полном объеме сформировано умение определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Определенные пробелы в умении определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Фрагментарные умении определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления	Не умеет определять возрастные и жизненные кризисы и пути их преодоления
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Определенные пробелы в навыках владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Несистематическое применение навыков владения методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности	Не владеет методами возрастной психологии в исследовательской и практической деятельности
УК-1.5. Строит сценарии реализации стратегии, определяя возможные риски и предлагая пути их устранения. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных направлений современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Определенные пробелы в знаниях основных направлений современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Фрагментарные знания об основные направления современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни	Не знает основные направления современных возрастно-психологических исследований, понимать роль онтогенеза и жизненного пути в становлении личности, понимать значение общения, познания и труда для развития на разных этапах жизни
Умеет:	В полном объеме сформировано умение анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Определенные пробелы в умении анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Фрагментарные умении анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией	Не умеет анализировать взаимосвязи клинической психологии с консультативной и профессиональной психологией
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Определенные пробелы в навыках определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Несистематическое применение навыков определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии	Не владеет навыками определять уровень психического развития на основании критериев возраста, принятых в основных теориях отечественной и зарубежной психологии
ОПК-5.1. Применяет основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера				
Знает:	Успешное и систематическое знание основных видов и форм	Определенные пробелы в знаниях основных видов и форм психологического	Фрагментарные знания основных видов и форм психологического	Не знает основные виды и формы психологического вмешательства

	психологического вмешательства развивающего характера	вмешательства развивающего характера	вмешательства развивающего характера	развивающего характера
Умеет:	В полном объеме сформировано умение применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Определенные пробелы в умении применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Фрагментарные умении применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера	Не умеет применять стратегии, виды и формы психологического вмешательства развивающего характера
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Определенные пробелы в навыках применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Несистематическое применение навыков применения базовыми принципами создания программ психологического вмешательства развивающего характера	Не владеет навыками применения базовых принципов создания программ психологического вмешательства развивающего характера
ОПК-5.2. Организует мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы				
Знает:	Успешное и систематическое знание феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Определенные пробелы в знаниях феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Фрагментарные знания феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений	Не знает феноменологии, условия, причины, механизмы характерные для каждого возрастного периода психических явлений
Умеет:	В полном объеме сформировано умение оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Определенные пробелы в умении оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Фрагментарные умении оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека	Не умеет оказывать помощь в решении возрастных задач в кризисные периоды жизни человека
Владеет:	Успешное и систематическое овладение навыками проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Определенные пробелы в навыках проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Несистематическое применение навыков проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях	Не владеет навыками проведения психологических исследования актуального уровня познавательных процессов, речевого развития, особенностей личности на всех возрастных уровнях
ОПК-5.3. Реализует базовые приемы психологической помощи, развивающие и коррекционные технологии, методы индивидуальной и групповой работы				
Знает:	Успешное и систематическое знание принципов создания программ психологического развивающего характера	Определенные пробелы в знаниях принципов создания программ психологического развивающего характера	Фрагментарные знания принципов создания программ психологического развивающего характера	Не знает принципов создания программ психологического развивающего характера
Умеет:	В полном объеме сформировано умение проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Определенные пробелы в умении проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Фрагментарные умении проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых	Не умеет проводить психологическую диагностику, контролировать ход психического развития, психического здоровья детей и взрослых
Владеет:	Успешное и систематическое овладение	Определенные пробелы в навыках организации развивающей работы и	Несистематическое применение навыков организации	Не владеет навыками организации развивающей работы и оказания

	навыками организации развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	развивающей работы и оказания психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях	психологической помощи человеку в критических жизненных ситуациях

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	формирование у студентов целостной системы знаний об особенностях, закономерностях, основополагающих принципах, основных техниках и специфических проблемах психологического консультирования.
Задачи дисциплины	изучение студентами: • понятий и категорий; • этических принципов психологического консультирования; • основных целей, задач, функций и роли психолога-консультанта; • основных характеристик процесса психологического консультирования и критериев эффективности психологического консультирования; • структуры процесса психологического консультирования и основных этапов консультативного процесса; • технологий ведения консультативной беседы, основных техник психологического консультирования; • специальных проблем психологического консультирования и специфики работы с ними психолога-консультанта; • методов работы с различными типами клиентов в процессе психологического консультирования

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Теория, методология и практика психологического консультирования относится к обязательной части блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.О.04

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	Психология профессиональной деятельности и супервизия, Теория и практика семейной психотерапии

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**
Психологическое консультирование	**ОПК-6.** Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	**ОПК-6.1.** Демонстрирует знания концепций и методов консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)
		ОПК-6.2. Оценивает проблемы и потребности клиента, формулирует задачи и определяет методы консультирования
		ОПК-6.3. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом

Профессиональные компетенции:

Задача ПД	Объект или область знания	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
Тип задач профессиональной деятельности: научно-исследовательский			
Разработка и реализация программ научного исследования в области психологического консультирования	Психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных сферах деятельности, межличностных и социальных взаимодействиях.	**ПК-1.** Способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического, экспериментального)	**ПК-1.1.** Осуществляет планирование и разрабатывает дизайн научного исследования в сфере психологии
			ПК-1.2. Осуществляет обработку и анализ полученных в результате научного исследования данных
			ПК-1.3. Представляет результаты проведенного научного исследования в сфере психологии в устной или письменной форме

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента		
ОПК-6.1. Демонстрирует знания концепций и методов консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)		
Классические и современные концепции и методы психологического консультирования и психотерапии	Применять усвоенные методы консультирования для разработки и реализации программ психологической помощи	Принципами предоставления психологических услуг и свободно использовать различные методы, подходящие под цели и потребности клиента
ОПК-6.2. Оценивает проблемы и потребности клиента, формулирует задачи и определяет методы консультирования		
Спектр частотных проблем клиентов и способы работы с ними	Выявлять жалобы клиентов, формулировать рабочий запрос и определять план дальнейшей работы	Навыками ведения беседы и наблюдения для диагностики, определения цели способов работы с клиентом
ОПК-6.3. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом		
Основные методы и техники работы психолога-консультанта	Использовать техники установления контакта и ведения беседы	Навыками установления и поддержания контакта, методом беседы
ПК-1. Способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического, экспериментального)		
ПК-1.1. Осуществляет планирование и разрабатывает дизайн научного исследования в сфере психологии		
Основные принципы построения научного исследования и современные психологические концепции	Составлять план теоретической части исследовательской работы, подбирать дизайн исследования, который будет отвечать цели	Навыками формулирования проблемы, цели, задач и гипотезы научного исследования

ПК-1.2. Осуществляет обработку и анализ полученных в результате научного исследования данных		
Методы математико-статистического анализа полученных результатов	Подбирать методики, отвечающие предмету и цели исследования	Навыками психологической интерпретации результатов
ПК-1.3. Представляет результаты проведенного научного исследования в сфере психологии в устной или письменной форме		
Требования к оформлению результатов научного психологического исследования	Обобщать полученные результаты и представлять их	Навыком академического письма и выступления на публике

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. 144 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.	СРП	
1	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования	1	21	4	4	4	9
2	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта	1	24	5	5	5	9
3	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования	1	24	5	5	5	9
4	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования	1	24	5	5	5	9
5	Модуль 5. Концепции и методы психотерапии в рамках психологического консультирования	1	24	5	5	5	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**27**				
	ИТОГО		**144**	**24**	**24**	**24**	**45**

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.	СРП	
1	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования	1	26	4	4	1	17
2	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта	1	22	4	3	2	13
3	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования	1	23	4	3	3	13
4	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования	1	23	4	3	3	13
5	Модуль 5. Концепции и методы психотерапии в рамках психологического консультирования	1	23	4	3	3	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**27**				
	ИТОГО		**144**	**20**	**16**	**12**	**69**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования, суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	Рассматриваются методологические вопросы психологического консультирования: что такое психологическое консультирование, отличие от других видов психологической помощи, психокоррекции, психотерапии. Определяется цель, задачи и суть психологического консультирования, основные принципы и методы исследования. Определяются основные виды психологического консультирования по характеру решаемых задач: индивидуальное, групповое, семейное, дистанционное, кризисное, профессиональное.
2	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта: Тема 1. Личностные качества психолога-консультанта Тема 2. Профессионально-важные качества психолога-практика Тема 3. Этические принципы психологического консультирования Тема 4. Личная терапия, супервизия, интервизия в психологическом консультировании	В рамках данного модуля фокусировка происходит на личности психолога-консультанта: личностные и профессиональные качества, этические принципы работы, личная терапия, супервизия, интервизия, имидж и деловой стиль психолога-консультанта. Феномен эмоционального выгорания и техники самопомощи.
3	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	Данный модуль направлен на описание клиентов консультирования и типов клиентских запросов. Рассматриваются жизненные сферы клиентов, подлежащих консультированию. Дана типология клиентов и особенности работы с трудными клиентами. Рассмотрены основные психодиагностические методики, используемые в психологическом консультировании.
4	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи	Освещаются вопросы, связанные с процессом психологического консультирования. Рассматриваются этапы психологического консультирования, психологические техники, используемые с клиентом. Разбираются разные типы запросов, с которыми приходят клиенты и особенности работы. Обозначается специфика обратной связи в психологическом консультировании и выделяются критерии эффективности. В данном модуле затрагиваются нормативно-правовые аспекты психологического консультирования.

	Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	
5	Модуль 5. Концепции и методы психотерапии в рамках психологического консультирования: Тема 1. Психодинамическая психотерапия. Тема 2. Гуманистическая (феноменологическая) психотерапия. Тема 3. Когнитивно-поведенческая психотерапия.	В рамках данного модуля даются основные психотерапевтические направления: психодинамическое, гуманистическое, когнитивно-поведенческое. Рассматриваются теоретические моменты, даются техники с позиции разных направлений. Тема 1. Психодинамическая психотерапия: Фрейд З. (психоанализ), Адлер А. (индивидуальная терапия), Юнг К.Г. (аналитическая терапия), Берн Э. (транзактный анализ), Лёйнер Х. (символдрама), Райх В. (биоэнергетический подход), Лоуэн А. (телесно-ориентированная психотерапия), Гриндер Дж., Бендлер Р. (нейролингвистическое программирование), Эриксон М. (эриксоновский гипноз), Ф. Ферелли (провокативная психотерапия); Тема 2. Гуманистическая (феноменологическая) психотерапия: Роджерс К. (клиент-центрированный подход), Ялом И. (экзистенциальная психотерапия), Перлз Ф. (гештальт-терапия), Морено Я. (психодрама), Ассаджиоли Р. (психосинтез), Франкл В. (логотерапия), Пезешкиан Н. (позитивная психотерапия), Уайт М., Эпстон Д. (нарративная психотерапия), Холл А. (арт-терапия), Гроф С. (трансперсональная психотерапия); Тема 3. Когнитивно-поведенческая психотерапия: Бек А. (когнитивная психотерапия), Элис А. (рационально-эмотивная психотерапия), Бандура А. (поведенческая психотерапия), Лазарус Р. (мультимодальная психотерапия), Хейс С. (терапия принятия и ответственности (ACT)), Янг Дж. (схема-терапия), Гилберт П. (терапия сфокусированная на сострадании (CFT)), Сигал З., Уильямс М., Тисдейл Дж. (майндфулнесс терапия основанная на осознанности (Mindfulness-based Cognitive Therapy, MBCT)), Шапиро Ф. (десенсибилизация и переработка движением глаз EMDR)

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-6. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента			
ОПК-6.1	Знать: классические и современные концепции и методы психологического консультирования и психотерапии	Модуль 5. Концепции и методы психотерапии в рамках психологического консультирования: Тема 1. Психодинамическая психотерапия. Тема 2. Гуманистическая (феноменологическая) психотерапия. Тема 3. Когнитивно-поведенческая	Контрольная работа, реферат

		психотерапия.	
	Уметь: применять усвоенные методы консультирования для разработки и реализации программ психологической помощи	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	Опрос на семинаре, выполнение практического задания
	Владеть: принципами предоставления психологических услуг и свободно использовать различные методы, подходящие под цели и потребности клиента	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	Опрос на семинаре, контрольная работа
ОПК-6.2	Знать: спектр частотных проблем клиентов и способы работы с ними	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование	Опрос на семинаре, контрольная работа

		психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	
	Уметь: выявлять жалобы клиентов, формулировать рабочий запрос и определять план дальнейшей работы	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	Опрос на семинаре, практическое задание
	Владеть: навыками ведения беседы и наблюдения для диагностики, определения цели способов работы с клиентом	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	Опрос на семинаре, практическое задание
ОПК-6.3	Знать: основные методы и техники работы психолога-консультанта	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта: Тема 1. Личностные качества психолога-консультанта Тема 2. Профессионально-важные качества психолога-практика Тема 3. Этические принципы психологического консультирования Тема 4. Личная терапия, супервизия, интервизия в психологическом консультировании	Опрос на семинаре, контрольная работа, практическое задание, подготовка докладов/эссе
	Уметь: использовать техники установления контакта и ведения беседы	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов	Опрос на семинаре, контрольная работа, практическое задание, подготовка докладов/эссе

		консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	
	Владеть: навыками установления и поддержания контакта, методом беседы	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	Опрос на семинаре, контрольная работа, практическое задание, подготовка докладов/эссе
ПК-1. Способен осуществлять постановку проблем, целей и задач исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования (теоретического, эмпирического, экспериментального)			
ПК-1.1	Знать: основные принципы построения научного исследования и современные психологические концепции	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования, суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	Опрос на семинаре, контрольная работа
	Уметь: составлять план теоретической части исследовательской работы, подбирать дизайн исследования, который будет отвечать цели	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования, суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	Опрос на семинаре, контрольная работа
	Владеть: навыками формулирования проблемы, цели, задач и гипотезы научного исследования	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования,	Опрос на семинаре, контрольная работа

		суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	
ПК-1.2	Знать: методы математико-статистического анализа полученных результатов		
	Уметь: подбирать методики, отвечающие предмету и цели исследования	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования, суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	Опрос на семинаре, контрольная работа, практическое задание
	Владеть: навыками психологической интерпретации результатов	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	Контрольная работа, практическое задание
ПК-1.3	Знать: требования к оформлению результатов научного психологического исследования	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта: Тема 1. Личностные качества психолога-консультанта Тема 2. Профессионально-важные качества психолога-практика Тема 3. Этические принципы психологического консультирования Тема 4. Личная терапия, супервизия, интервизия в психологическом консультировании	Контрольная работа
	Уметь: обобщать полученные результаты и представлять их	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование	Контрольная работа, практическое задание

		психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	
	Владеть: навыком академического письма и выступления на публике	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта: Тема 1. Личностные качества психолога-консультанта Тема 2. Профессионально-важные качества психолога-практика Тема 3. Этические принципы психологического консультирования Тема 4. Личная терапия, супервизия, интервизия в психологическом консультировании	Контрольная работа, подготовка доклада/эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Модуль 1. Методологические основы психологического консультирования: Тема 1. Определение психологического консультирования, суть, объект, предмет, цель, задачи, принципы, методы исследования Тема 2. Виды психологического консультирования и специфика работы Тема 3. Отличительные особенности видов психологической помощи	Изучение учебной и научной литературы по теме
2	Модуль 2. Становление личности психолога-консультанта: Тема 1. Личностные качества психолога-консультанта Тема 2. Профессионально-важные качества психолога-практика Тема 3. Этические принципы психологического консультирования Тема 4. Личная терапия, супервизия, интервизия в психологическом консультировании	Изучение учебной и научной литературы по теме, выполнение практического задания
3	Модуль 3. Психологические особенности клиента консультирования: Тема 1. Типы клиентских запросов Тема 2. Жизненные сферы клиентов, подлежащих коррекции, консультированию и психотерапии Тема 3. Типология клиентов консультирования и характеристики взаимоотношений психолог – клиент Тема 4. Особенности работы с «трудными» клиентами Тема 5. Использование психодиагностических методов в работе с клиентами в рамках психологического консультирования	Изучение учебной и научной литературы по теме, выполнение практического задания
4	Модуль 4. Организация и процесс психологического консультирования: Тема 1. Правила и установки (профессиональные диспозиции) психологического консультирования	Изучение учебной и научной литературы по теме, выполнение практического задания

	Тема 2. Факторы, влияющие на выбор стратегии консультирования Тема 3. Этапы психологического консультирования как вида психологической помощи Тема 4. Универсальные техники, используемые в консультативном процессе Тема 5. Работа с разными типами запросов в психологическом консультировании Тема 6. Обратная связь в психологическом консультировании, виды и функции. Критерии эффективности психологического консультирования Тема 7. Нормативно-правовые аспекты психологического консультирования	
5	Модуль 5. Концепции и методы психотерапии в рамках психологического консультирования: Тема 1. Психодинамическая психотерапия. Тема 2. Гуманистическая (феноменологическая) психотерапия. Тема 3. Когнитивно-поведенческая психотерапия.	Изучение учебной и научной литературы по теме, подготовка доклада

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Кочюнас, Р. Психологическое консультирование: учебное пособие для вузов / Р. Кочюнас. — 10-е изд. — Москва: Академический проект, 2020. — 223 с. — ISBN 978-5-8291-2743-5	URL: https://www.iprbookshop.ru/110003.html	По логину и паролю
2	Сапогова, Е. Е. Консультативная психология: тесты, вопросы, упражнения: учебное пособие / Е. Е. Сапогова. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2019. — 308 с. — ISBN 978-5-4263-0818-3	URL: https://www.iprbookshop.ru/94648.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Абрамова, Г. С. Психологическое консультирование. Теория и практика: учебник для вузов и ссузов / Г. С. Абрамова. — Москва: Прометей, 2018. — 362 с. — ISBN 978-5-906879-71-4	URL: https://www.iprbookshop.ru/94513.html	По логину и паролю
2	Буравцова, Н. В. Психологическое консультирование и психотерапия семьи: теория и практика: учебное пособие / Н. В. Буравцова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2018. — 354 с. — ISBN 978-5-7014-0893-5	URL: https://www.iprbookshop.ru/95213.html	По логину и паролю
3	Старшенбаум, Г. В. Психолог-консультант: интерактивный учебник / Г. В. Старшенбаум. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 105 с.	URL: https://www.iprbookshop.ru/31709	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, том числе	1) 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)

отечественного производства	2) 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) 3) Лицензионное ПО IBIK Aster: Электронная лицензия Pro-2 для Windows 7/8/10 4) Электронно-библиотечная система IPRbooks (лицензионный договор от 20.12.2021 №8748/21П, срок действия до 20.12.2024) 5) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно) 6) 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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Прежде чем приступить к изучению дисциплины, студенту 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 материала, представленного в списке литературы;
- в целях лучшего освоения дисциплины после изучения литературы нужно самостоятельно ответить на контрольные вопросы, выполнить тест, практические задания и решить задачи. Затем перейти к перечню вопросов или вопросам к зачету или экзамену.

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

Самостоятельную работу студента можно подразделить на плановые (предусмотренные в учебных планах) и неплановые. К плановым относится написание рефератов, курсовых и контрольных работ, а также подготовка к семинарским занятиям, экзаменам и зачетам.

Внеплановыми видами самостоятельной работы студента (как правило, для дневного отделения) являются:

- письменное или устное решение задач, разбор конкретных ситуаций, изучение литературных источников по определенной теме с последующей устной беседой с преподавателем;
- проведение дискуссий по определенным проблемам на базе прочитанной литературы.

Тестовая система курса является одним из способов промежуточного или итогового контроля, проверки знаний студентов по предмету. С помощью тестов возможно объективно проверить знания по компонентам (понятия, концепции и пр.), либо в комплексе. Использование тестов фронтально и индивидуально, на всех этапах обучения способствует не только контролю и оценке знаний, но и первичному закреплению, обобщению, систематизации нового материала; развитию специальных умений.

Контрольная работа оформляется по тем же правилам, что и курсовая работа. Она выполняется письменно (отпечатана):

- извлечения из источников, цитаты, приводимые в работе, обязательно оформляются в виде ссылок на используемую литературу;
- объем работы должен составлять не менее 10 страниц. Количество используемых источников – не менее семи;
- ответы на задачи оформляются на отдельных листах и подшиваются после теоретического вопроса;
- при невыполнении общеустановленных требований к подобного рода работам (работа написана не по теме, несамостоятельно, путем переписывания учебного материала, а также без должного оформления) реферат и ответы на задачи и практические задания возвращается студенту без рецензирования для повторного выполнения;
- контрольная работа, признанная преподавателем «удовлетворительной», оценивается словом «зачтено» с указанием даты проверки, а признанная «неудовлетворительной» - «не зачтено» с оформлением рецензии и указанием конкретных недостатков, как по содержанию, так и по ее оформлению;
- контрольная работа оценивается положительно с учетом полноты раскрытия ее теоретического содержания, имеющегося анализа основных источников и законодательных актов, оценки выводов по основным теоретическим положениям и по работе в целом.

Контрольная работа должна быть представлена для проверки согласно расписанию, в противном случае студент не допускается до сдачи зачета. Оценивается работа по двум критериям: «зачтено» и «не зачтено».

По итогам проверки контрольной работы возможно проводить групповые или

индивидуальные собеседования с разбором наиболее типичных или трудных ситуаций.

При написании реферата необходимо соблюсти ряд общепринятых требований:

- оформление реферата, включая титульный лист (обложку), производится по образцу курсовой работы;
- реферат должен иметь структурный план, состоящий из титульного листа, содержания, введения, основной части, разбитой на главы или параграфы, заключения и списка используемой литературы;
- во введении указывается актуальность разрабатываемой темы и цель работы;
- в заключении указываются выводы, которые студент сделал для себя, написав данную работу;
- в конце работы прилагается список используемой литературы.

Студенты вправе излагать собственную точку зрения по проблематике работы, что, несомненно, повысит значимость работы. Реферат оценивается положительно с учетом полноты раскрытия его теоретического содержания, имеющегося анализа основных источников и законодательных актов, оценки выводов по основным теоретическим положениям и по работе в целом.

Работа, признанная преподавателем «удовлетворительной», оценивается словом «зачтено» с указанием даты проверки, а признанная «неудовлетворительной» - «не зачтено» с оформлением рецензии и указанием конкретных недостатков, как по содержанию, так и по ее оформлению.

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КЛИНИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ ЗДОРОВЬЯ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи дисциплины

Целями изучения дисциплины «Актуальные проблемы клинической психологии и психологии здоровья» являются:

1. способствовать овладению знаний ключевых положений клинической психологии в их приложении к современной проблематике здоровья, профилактики физического, психического и социального здоровья;
2. изучить психологические приемы формирования и поддержания здоровья населения;
3. формировать у студентов установки, направленные на здоровый образ жизни и гармоничное развитие.

Задачи дисциплины «Актуальные проблемы клинической психологии и психологии здоровья» заключаются в:

1. приобретение студентами знаний и теоретических концепций в области психологии здоровья;
2. освоение принципов системного и мультидисциплинарного решения как теоретических, так и практических вопросов поддержания, сохранения, укрепления и восстановления здоровья;
3. освоение психодиагностических приемов, применяемых в клинико-психологическом исследовании отношения к здоровью;
4. формирование эмоционально значимого отношения студента к изучаемому предмету, предпосылок формирования и сохранения профессионального здоровья.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

№	Название компетенции
1	способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций
2	готовностью формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания».
2. Факторы воздействия на человека опасных и вредных веществ и их последствия.
3. Методы защиты от поражающих факторов применительно к сфере своей профессиональной деятельности.
4. Законы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.
5. Принципы продуктивного преодоления жизненных трудностей.
6. Основные направления стратегии и тактики сохранения физического, психического и социального здоровья и профилактике его расстройств.

Уметь:

1. Анализировать параметры и уровни негативного воздействий вредных веществ на человека (ОК-9).
2. Разрабатывать мероприятия по оказанию первой доврачебной помощи.
3. Эффективно применять средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.
4. Использовать теоретические и практические результаты, направленные на формирование основ здорового образа жизни.

5. Осуществлять психологическое сопровождение для продуктивного преодоления жизненных трудностей гармоничного развития личности.

6. Использовать психологические знания для популяризации здорового образа жизни среди населения.

Владеть:

1. Методами оценки уровня безопасности взаимодействия человека и его деятельности со средой обитания.

2. Различными способами и методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

3. Приемами оказания первой помощи пострадавшим до прибытия медиков.

4. Способами осуществления психологической поддержки для формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.

5. Различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности для популяризации здорового образа жизни.

6. Технологиями создания комплексных профилактических программ для сохранения физического, психического и социального здоровья.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Актуальные проблемы клинической психологии и психологии здоровья» относится к базовой части блока **Б1** «Дисциплины (модули)» (Индекс дисциплины - **Б1.О.05**).

Курс «Актуальные проблемы клинической психологии и психологии здоровья» преподается в 1 семестре и занимает важное место в системе подготовки психолога, поскольку он закладывает основы знаний и представлений по ключевым разделам данной отрасли научного знания и соответствующей области практической деятельности. Дисциплина «Актуальные проблемы клинической психологии и психологии здоровья» носит как фундаментальный, так и прикладной характер для подготовки специалиста и направлен на приобретение студентами знаний и теоретических концепций в области психологии здоровья; освоение принципов системного подхода по вопросам поддержания, сохранения, укрепления и восстановления здоровья; освоение психодиагностических приемов, применяемых в клинико-психологическом исследовании отношения к здоровью; формирование эмоционально значимого отношения студента к изучаемому предмету, предпосылок формирования и сохранения профессионального здоровья.

Освоение дисциплины основывается на знаниях, полученных студентами при изучении курсов учебной программы: «Философия», «Функциональная анатомия центральной нервной системы», «Общая психология», «Профессиональная этика».

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Патопсихология», «Психофизиология», «Психодиагностика», «Практикум по детской патопсихологии», «Психосоматика», «Психофармакология», «Научно-исследовательская работа», «Преддипломная практика».

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием

отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 часов.
Форма проведения промежуточной аттестации: зачет.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Контроль
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа	
				Лекции	Лабораторный практикум	Практические занятия	Интерактив		
1	Здоровье как системное понятие	3	6	2		2	1	3	
2	Физическая составляющая здоровья человека.	3	7	2		2	1	3	
3	Психологическое здоровье и психологическое благополучие. Основные концепции и подходы.	3	6	2		2	1	3	
4	Индивидуально-типологические аспекты психологического здоровья.	3	7	2		2	1	3	
5	Социальное здоровье. Социальные предпосылки в развитии психосоматических расстройств.	3	6	2		2	1	3	
6	Отношение к здоровью	3	6	2		2	2	2	
7	Психология зависимого поведения.	3	7	2		2	1	3	
8	Основы сексуального здоровья.	3	7	2		1	1	3	
9	Перинатальные аспекты психологии здоровья.	3	6	2		1	1	3	
10	Психология профессионального здоровья.	3	7	2		1	1	3	
11	Психология старения и долголетия.	3	7	2		1	1	3	
	Зачет	**3**	**4**					**4**	
	ИТОГО	**3**	**72**	**22**	**-**	**18**	**12**	**32**	

Содержание тем (разделов) дисциплины

РАЗДЕЛ 1. ВВЕДЕНИЕ В КУРС «ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ»

Тема 1. Здоровье как системное понятие

История становления и современное состояние. Проблемы здоровья и здорового образа жизни в контексте российской культуры. Определение психологии здоровья и задачи исследования. Взаимосвязь с другими науками. Психологические факторы здоровья.

Значение здоровья и подходы к его определению. Идея системности в толковании понятия здоровья.

Взаимосвязь уровней рассмотрения здоровья и болезни. Внутренняя картина здоровья и болезни. Критерии психического и социального здоровья.

Исследование представлений о критериях здоровья. Опросник качества жизни (версия ВОЗ) ВОЗКЖ-100 как пример инструмента для оценки качества жизни.

Тема 2. Физическое, психическое и социальное здоровье

Понятие «физическое здоровье». Телесное здоровье как базовая ценность. Основные принципы телесного самосовершенствования. Критерии соматического здоровья. Методы определения уровня физического здоровья.

Факторы физического здоровья. Адаптационные резервы организма. Двигательная активность и физическое здоровье. Оценка и самооценка физического здоровья.

Тема 3. Психологическое здоровье и психологическое благополучие. Основные концепции и подходы.

Оценка здоровья личности в основных направлениях психологии и психотерапии: психоанализе (З.Фрейд), аналитической психологии (К.Г.Юнг), индивидуальной психологии (А.Адлер), телесно-ориентированной психотерапии (В.Райх), гетальт-психологии (Ф.Перлз) и др.

Концепции психического и психологического здоровья: нормальная и патологическая личность, психологически здоровая личность; зрелая личность. Подходы к определению психологически здоровой личности с позиции зрелости (Р.Ассаджиоли, С.Фрайберг, Н.Г. Гаранян и А.Б.Холмогорова), интегрированности (К.Роджерс), самоактуализации (А.Маслоу), свободы (Э. Шостром), ресурса (Э.Фромм).

Гармония личности: подходы к определению. Духовное бытие и смысл жизни личности.

Позитивная кризисная теория развития личности. Влияние жизненных кризисов на развитие личности.

Тема 4. Индивидуально-типологические аспекты психологического здоровья

Психологические типы как формы психического здоровья.

Акцентуации личности и психическое здоровье.

Тема 5. Социальное здоровье. Социальные предпосылки в развитии психосоматических расстройств

Эффективность и успешность адаптации человека в обществе как главный показатель социального здоровья.

Компоненты социального здоровья: социальная активность, семейный и общественный статус, компетентность в общении, овладение множественными социальными ролями, навыки конструктивного решения конфликтных ситуаций.

Критерии социального здоровья (соответствие профессионального и личностного самоопределения; успешность профессиональной деятельности, удовлетворенность ею и своим социальным статусом; признание данной деятельности в социальной среде; наличие гармоничных семейных отношений).

Социальные факторы риска в развитии психосоматических расстройств. Психологические концепции развития психосоматических расстройств. Онтогенетическая концепция структурного аттрактора болезни (модель развития психосоматических расстройств).

РАЗДЕЛ 2. ЗДОРОВЬЕ И ОБРАЗ ЖИЗНИ

Тема 6. Отношение к здоровью

Современные подходы к рассмотрению понятий здоровья и здорового образа жизни (ЗОЖ). Актуальность проблемы здоровья и здорового образа жизни на современном этапе развития общества.

Факторы, влияющие на здоровье: биологические, психологические, социальные, экологические, экономические.

Роль социальных контактов, системы отношений, социально-демографических факторов, личностных особенностей, вероисповедания в поддержании здоровья.

Психологические составляющие ЗОЖ: принятие ответственности за свою жизнь,

самопознание, принятие себя, самосовершенствование.

Мотивация к здоровому образу жизни. Валеоустановка личности, особенности ее формирования.

Принципы и приемы психического оздоровления личности: комплексность, креативность, принцип «внутреннего наблюдателя», укрепление и развитие позитивных установок.

Основы здорового и рационального питания.

Тема 7. Психология зависимого поведения

Психологические основы первичной профилактики девиантного поведения.

Профилактические модели и базовые принципы первичной

профилактики зависимостей. Психологические модели аддиктивного поведения Основные принципы первичной профилактики зависимого поведения.

Концепции и виды психической саморегуляции.

Тема 8. Основы сексуального здоровья

Краткая история сексологии. Определение сексуального здоровья. Количественные и качественные основы сексуальности. Личностные особенности и сексуальность.

Мужская и женская сексуальность. Гармония и дисгармония сексуальных отношений.

Профилактика сексуальных дисгармоний. Психотерапевтические консультации по вопросам совершенствования сексуальных отношений.

Психологические факторы рискованного поведения в контексте риска ВИЧ-инфицирования.

РАЗДЕЛ 3. ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ И ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ ЧЕЛОВЕКА.

Тема 9. Перинатальные аспекты психологии здоровья

Теоретико-методологические подходы к исследованию внутренней картины здоровья. Возрастные особенности внутренней картины здоровья ребенка.

Индивидуально-психологические факторы и их роль в формировании внутренней картины здоровья ребенка. Роль семьи в формировании внутренней картины здоровья. Психологическая помощь детям и подросткам с искаженной внутренней картиной здоровья.

Тема 10. Психология профессионального здоровья

Проблема профессионального здоровья: исторический аспект. Психологическое обеспечение профессионального здоровья. Профессиональное самоопределение, подготовка и адаптация. Надежность профессиональной деятельности.

Стресс в профессиональной деятельности. Безопасность труда. Работоспособность как критерий професионального здоровья. Понятие профессионального здоровья. Факторы профессиональной работоспособности. Профессиональная реабилитация.

Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления. Феномен «выгорания» и его причины. Выгорание, «душевные потери» и здоровье личности. Ресурсы стрессоустойчивости и преодоления выгорания. Личностные и социальные ресурсы преодоления выгорания. Модели преодолевающего поведения как ресурс стрессоустойчивости.

Классификации типов ресурсов преодоления. Выгорание и теория «консервации ресурсов». Личностные, поведенческие и социальные ресурсы и их взаимодействие с выгоранием.

Тема 11. Психология старения и долголетия

Основные понятия геронтологии. Физические, психофизиологические, соматические, социальные и психологические изменения в позднем возрасте.

Стресс возраста. Профилактика старения.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

обучающихся по дисциплине

Изучение значительной части материала дисциплины «Психология здоровья» осуществляется студентами самостоятельно в соответствии с учебным планом. Выполнение студентами этой работы является важным этапом их подготовки к профессиональной деятельности. На самостоятельное изучение выносятся те темы и разделы, которые не вошли в основную программу или рассматривались на лекциях и семинарах недостаточно подробно. Ниже представлены темы, которые студентам необходимо освоить самостоятельно, опираясь на предложенный список основной и дополнительной литературы в конце учебно-методического комплекса дисциплины.

1. Базовые определения здоровья.
2. Особенности психологического состояния населения в современный переходный период.
3. Эпидемиология нервно-психической и психосоматической заболеваемости.
4. Пути нарушения нервно-психического баланса.
5. Три этапа профилактической медицины.
6. Психология здоровья как междисциплинарная область знаний.
7. Сопоставление психологии здоровья, психогигиены и психопрофилактики.
8. Сектор частных областей психологии здоровья.
9. Направления научных исследований в области психологии здоровья.
10. Мотивация к сохранению, укреплению и развитию здоровья.
11. Стержневые характеристики эмоционального благополучия.
12. Психология здоровья как новое универсальное холистическое мировидение.
13. Внутренняя картина здоровья: базовые категории и способы формирования.
14. Мифическая природа нарушений здоровья.
15. Основные грани внутренней картины здоровья.
16. Социальные факторы риска в развитии психосоматических расстройств.
17. Психологические концепции развития психосоматических расстройств.
18. Онтогенетическая концепция структурного аттрактора болезни (модель развития психосоматических расстройств).
19. Формы работы в области психологии здоровья.
20. Классификация методов развития личности.
21. Подготовка специалистов, работающих в области психологии здоровья.
22. Критерии личностного роста в психоаналитической школе (3. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер и др.).
23. Критерии личностного роста в поведенческой и телесно-ориентированной школах (Б. Скиннер, В. Райх, А. Лоуэн и др.).
24. Критерии личностного роста в гуманистическом направлении психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Ф. Перлз и др.).
25. Критерии личностного роста в когнитивной психотерапии (А.Эллис, А. Бэк и др.).
26. Концепций в определении психической нормы и патологии.
27. Критерии психического здоровья.
28. Особенности интегрированного человека, черты нового человека по К. Роджерсу.
29. Перечислите качества зрелой личности.
30. Опишите сексуальную норму с различных точек зрения.
31. Расскажите о мотивах половой близости.
32. Назовите признаки и причины сексуальных дисгармоний.
33. Перечислите направления и способы психотерапевтического консультирования при сексуальных дисгармониях.
34. Особенности и тенденции девиантного поведения на современном этапе.
35. Определение зависимости. Виды зависимостей.
36. Стадии зависимости от психоактивных веществ.
37. Разновидность аддикций. Психологические модели аддиктивного поведения.

38. Ориентировочные индикаторы употребления наркотиков: специфические и неспецифические.

39. Содержание системной профилактики аддиктивного поведения.

40. Модели реабилитация зависимых от психоактивных веществ.

41. Феномен созависимости. Признаки, характеристики поведения.

В процессе занятий используются следующие формы самостоятельной работы:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к практическому занятию;
- подготовка доклада;
- написание реферата, эссе;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов являются:

- уровень освоения учебного материала;
- уровень умения использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- уровень сформированности общеучебных умений;
- уровень умения активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике;
- обоснованность и четкость изложения материала;
- оформление материала в соответствии с требованиями стандарта учреждения;
- уровень умения ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- уровень умения четко сформулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;
- уровень умения определить, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- уровень умения сформулировать собственную позицию, оценку и аргументировать ее.

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

Приложение № 1

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Психология здоровья: практикум. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 99 с. — ISSN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83204.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Разумникова, О. М. Психология здоровья [Электронный ресурс]: учебное пособие / О. М. Разумникова. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 92 с. — ISBN 978-5-7782-3446-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/91404.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. Быкова, И. С. Нарушения психического развития в детском возрасте: учебное пособие / И. С. Быкова, И. В. Краснощекова. — Оренбург: Оренбургская государственная

медицинская академия, 2013. — 162 — с. — ISSN 2227-8397. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/21830 — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Детская патопсихология: хрестоматия / Н. Л. Белопольская [и др.]. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 352 с. — ISBN 978-5-89353-309-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88318.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Мактамкулова, Г. А. Основы психического здоровья: курс лекций / Г. А. Мактамкулова. — Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2012. — 108 с. — ISBN 978-5-88247-572-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/22905.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Секач, М. Ф. Психология здоровья: учебное пособие / М. Ф. Секач. — М.: Академический Проект, 2015. 192 — с. — ISBN 978-5-8291-0339-7. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/36750 — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Семаго, М. М. Типология отклоняющегося развития: Модель анализа и ее использование в практической деятельности / М. М. Семаго, Н. Я. Семаго; под редакцией М. М. Семаго. — 2-е изд. — Москва: Генезис, 2020. — 400 с. — ISBN 978-5-98563-395-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/95351.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей

6. Фролова, Ю. Г. Психология здоровья: учебное пособие / Ю. Г. Фролова. — М.: Вышэйшая школа, 2014. 256 — с. — ISBN 978-985-06-2352-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/35533 — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Программа дисциплины «Психология здоровья» отражает связь развития фундаментальных теоретических основ с их активным практическим использованием в решении широкого круга задач охраны и укрепления здоровья населения. Преподаватель должен сформировать у студентов обобщенные представления о структуре современной клинической психологии, ее основных разделах и категориях, исследовательской и практической деятельности клинических психологов.

Для успешного освоения дисциплины каждый студент должен быть обеспечен учебно-методическими материалами по предмету (тематическими планами лекций и практических занятий, учебно-методической литературой, вопросами к практическим занятиям, и контрольным работам), а также возможностью отработки пропущенных занятий.

В процессе обучения студентов основными формами обучения являются: аудиторные занятия, включающие лекции и практические занятия, и самостоятельная работа учащихся. Тематика лекций и практических занятий соответствует содержанию программы дисциплины. Данная учебная программа является клинико-психологическим базисом, на котором в последующих семестрах будет основываться изучение специальных дисциплин в области клинической психологии.

На *лекциях* преподаватель рассматривает вопросы программы дисциплины «Неврология», составленной в соответствии с государственным образовательным стандартом. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Во время самостоятельной проработки лекционного материала особое внимание следует уделять возникшим вопросам, непонятным терминам, спорным точкам зрения. Все такие моменты следует выделить или выписать отдельно для дальнейшего обсуждения на семинарском занятии. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Практические занятия предназначены для усвоения материала через систему основных понятий психологической науки. Они включают обсуждение отдельных вопросов, разбор трудных понятий и их сравнение в разных научных школах, решение различных психологических задач. На практических занятиях преподаватель обращает внимание на наиболее важные темы, ошибки, допущенные студентами при обсуждении, а также на самостоятельность и активность работы студентов с литературой и лекционным материалом.

Обязательным условием освоения дисциплины является *самостоятельная работа*. Внеаудиторные самостоятельные работы представляют собой логическое продолжение аудиторных занятий, проводятся по заданию преподавателя, который инструктирует студентов и устанавливает сроки выполнения задания.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов. Подобная форма обучения развивает навыки поиска научной литературы, ее анализа, составления резюме прочитанного текста, подготовки тезисов устного выступления. Аналогичные цели должны преследоваться и при ориентации студентов на самостоятельный поиск новых материалов по текущим разделам и чтение дополнительной литературы.

Контроль теоретических знаний и практических навыков и умений проводится с помощью текущего контроля в виде *зачета*. Тематика дисциплины включена в итоговую государственную аттестацию.

9. Перечень лицензионного программного обеспечения и современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Программное обеспечение:
Microsoft Windows
Microsoft Office
Kaspersky Endpoint Security
LibreOffice/OpenOffice
Adobe Acrobat Reader
Электронно-библиотечная система IPRbooks
Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy»

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
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/
Материалы по психологии Psychology OnLine.Net
http://www.psychology-online.net/

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

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 **Помещение для самостоятельной работы** Столы для обучающихся, стулья, мультимедийный проектор, экран, ноутбуки с выходом в Интернет и доступом в ЭИОС, гарнитура, магнитномаркерная доска, фломастеры.

Приложение №1
к рабочей программе дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования и шкал оценивания

1.1. Описание показателей компетенций

№	Название компетенции	Знать	Уметь	Владеть
1	способностью использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания» 2. Факторы воздействия на человека опасных и вредных веществ и их последствия. 3. Методы защиты от поражающих факторов применительно к сфере своей профессиональной деятельности.	1. Анализировать параметры и уровни негативного воздействий вредных веществ на человека. 2. Разрабатывать мероприятия по оказанию первой доврачебной помощи. 3. Эффективно применять средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	1. Методами оценки уровня безопасности взаимодействия человека и его деятельности со средой обитания. 2. Различными способами и методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций. 3. Приемами оказания первой помощи пострадавшим до прибытия медиков
1.	готовностью формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром, популяризировать психологические знания	1. Законы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни. 2. Принципы продуктивного преодоления жизненных трудностей 3. Основные направления стратегии и тактики сохранения физического, психического и социального здоровья и профилактике его расстройств.	1. Использовать теоретические и практические результаты, направленные на формирование основ здорового образа жизни. 2. Осуществлять психологическое сопровождение для продуктивного преодоления жизненных трудностей гармоничного развития личности. 3. Использовать психологические знания для популяризации здорового образа жизни среди населения	1. Способами осуществления психологической поддержки для формирования установок, направленных на здоровый образ жизни. 2. Различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности для популяризации здорового образа жизни. 3. Технологиями создания комплексных профилактических программ для сохранения физического, психического и социального здоровья

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.

1.3. Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	**Знать:** Теоретические основы безопасности жизнедеятельности в системе «человек – среда обитания» Законы формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.	Тема 1. Здоровье как системное понятие	*1.устный опрос 2.реферат 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
2	**Уметь:** Анализировать параметры и уровни негативного воздействий вредных веществ на человека; Использовать теоретические и практические результаты, направленные на формирование основ здорового образа жизни.	Тема 2. Физическая составляющая здоровья человека	*1.устный опрос 2.доклад 3.контрольная работа 4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
3	**Владеть:** Методами оценки уровня безопасности взаимодействия человека и его деятельности со средой обитания Способами осуществления психологической поддержки для формирования установок, направленных на здоровый образ жизни.	Тема 3. Психологическое здоровье и психологическое благополучие. Основные концепции и подходы.	*1.устный опрос 2.эссе 3.вопросы к практическим занятиям 4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*

4	**Знать:** Факторы воздействия на человека опасных и вредных веществ и их последствия. Принципы продуктивного преодоления жизненных трудностей	Тема 4. Индивидуально-типологические аспекты психологического здоровья.	*1.устный опрос* *2.реферат* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
5	**Уметь:** Разрабатывать мероприятия по оказанию первой доврачебной помощи. Осуществлять психологическое сопровождение для продуктивного преодоления жизненных трудностей гармоничного развития личности.	Тема 5. Социальное здоровье. Социальные предпосылки в развитии психосоматических расстройств.	*1.устный опрос* *2.доклад* *3.контрольная работа* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
6	**Владеть:** Различными способами и методами защиты в условиях чрезвычайных ситуаций. Различными средствами коммуникации в профессиональной деятельности для популяризации здорового образа жизни.	Тема 6. Отношение к здоровью	*1.устный опрос* *2.эссе* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету у*
7	**Знать:** Методы защиты от поражающих факторов применительно к сфере своей профессиональной деятельности. Основные направления стратегии и тактики сохранения физического, психического и социального здоровья и профилактике его расстройств.	Тема 7. Психология зависимого поведения.	*1.устный опрос* *2.реферат* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
8	**Уметь:** Эффективно применять средства защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.	Тема 8. Основы сексуального здоровья.	*1.устный опрос* *2.доклад* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
9	**Владеть:** Приемами оказания первой помощи пострадавшим до прибытия медиков	Тема 9. Перинатальные аспекты психологии здоровья.	*1.устный опрос* *2.эссе* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
10	**Уметь:** Использовать психологические знания для популяризации здорового образа жизни среди населения.	Тема 10. Психология профессионального здоровья.	*1.устный опрос* *2.реферат* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной работы*	*Вопросы к зачету*
11	**Владеть:** Технологиями создания комплексных профилактических программ для сохранения физического, психического и социального здоровья	Тема 11. Психология старения и долголетия	*1.устный опрос* *2.доклад* *3.вопросы к практическим занятиям* *4.задания для самостоятельной*	*Вопросы к зачету*

			работы	

2. Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

2.1 Тематика практических/интерактивных занятий

Практические занятия

Занятие 1. Здоровье и образ жизни.

Вопросы для обсуждения:

1. Определение здоровья Всемирной организацией здравоохранения.
2. Из чего складывается образ жизни.
3. Влияние образа жизни на здоровье.
4. Вклад экологии, медицины и наследственности на состояние здоровья.
5. Субъективная и объективная оценка здоровья.
6. Отличия в образе жизни у различных социальных групп.

Занятие 2. Оценка и самооценка физического здоровья

Вопросы для обсуждения:

1. Определение понятия «физическое здоровье».
2. Основные факторы физического здоровья: уровень физического развития, уровень физической подготовки, функциональная подготовленность к выполнению физических нагрузок, уровень и способность к мобилизации адаптационных резервов.
3. Закономерности физического развития.
4. Функциональные резервы человека: физиологические, биохимические, психологические.

Занятие 3. Душевное здоровье и культура

Вопросы для обсуждения:

1. Душевное здоровье и душевные страдания.
2. Значение религии и психологов в сохранении душевного здоровья. 3.Взаимоотношение человека и культуры.
3. Взгляды З.Фрейда на душевное здоровье и культуру.
4. Позиции А.Адлера и Э.Фрома по культуре и образе жизни.
5. Человек в процессе становления по Г.Оллпорту.
6. Психологи гуманистического направления о душевном здоровье и культуре.

Занятие 4. Социальное здоровье

Вопросы для обсуждения:

1. Благополучие популяции – идеальная цель общества.
2. Заболевания и их социальная значимость
3. Значение для здоровья общественного устройства и биологического состояния популяции.
4. Социальные девиации и их роль в социальном здоровье.
5. Религиозность и отношение к нормам морали.
6. Уровень здоровья в социальных группах.
7. Социальные классы и их стратификация.
8. Здоровье в социальных классах.
9. Здоровье в гендерных группах.

Занятие 5. Психологическая устойчивость личности.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «устойчивой личности».
2. Роль психологической устойчивости для человека.
3. Составляющие психологической устойчивости.
4. Качества психологической устойчивости: уравновешенность, стойкость, сопротивляемость.
5. Межличностное взаимодействие.
6. Доминанты психологической устойчивости: вера, познавательная, деятельностная и коммуникативная активность.

Занятие 6. Психология профессионального здоровья

Вопросы для обсуждения:

1. Определение профессионального здоровья.
2. Вклад В. Бехтерева в изучение профессионального здоровья.
3. Профессиональное самоопределение.
4. Критерии успешности профессиональной адаптации.
5. Влияние возраста, пола и индивидуальных особенностей на адаптацию.
6. Стресс в профессиональной деятельности: физиологический и психологический.
7. Профессии, в которых стресс наиболее част. Шкала социального стресса.
8. Проявления стресса на поведенческом уровне.

Занятие 7. Психическое здоровье студентов

Вопросы для обсуждения:

1. Стрессогенные факторы в студенческой среде.
2. Идентификация студента со средой деятельности.
3. Неблагоприятные типы поведения среди студентов.
4. Концепция когерентности Антоновского для профилактики стресса.
5. Направления деятельности психологической помощи студентам.
6. Социальная поддержка как фактор психического здоровья.
7. Эмоциональная поддержка. Поддержка со стороны конкретных лиц.

Интерактивные занятия

Интерактивное занятие 1. Физическое здоровье: «сохранить и приумножить».

Проблемная лекция с элементами дискуссии. Презентация тематических сообщений студентам.

1. Основные виды физической активности для здоровья и долголетия.
2. Принцип индивидуального подбора физической активности, соблюдение показаний и противопоказаний.
3. Обсуждение подходов к сохранению и поддержанию физического здоровья: фитнес, занятия спортом, практики Востока (аюрведа, цигун, у-шу, тайцзи, йога) и др.
4. Психология телесности и двигательная терапия.
5. Проблематика мотивации в поддержании физического здоровья.
6. Психотехники, направленные на формирование позитивного отношения к телу.

Интерактивное занятие 2: Психологическое здоровье и психологическая устойчивость. Основные понятия психологии стресса. Психологические методы определения «психологических» эффектов стрессовой реакции.

Проблемная лекция с элементами дискуссии. Ознакомление с методиками.

1. Общее представление о психологической устойчивости и её компоненты.
2. Доминанты активности как опоры психологической устойчивости.

3. Психологическая устойчивость как сопротивляемость. Психологическая зависимость как следствие снижения устойчивости.
4. Методики оценки стресса: тест на стрессоустойчивость (Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса-Раге) как пример шкаллированной классификации стрессорных факторов; тест на определение интенсивности стресса (Ю.В.Татура).
5. Основные направления и приемы управления стрессом.

Интерактивное занятие 3. Психология зависимого поведения.
Выступление студентов с тематическими сообщениями:

1. Наркотическая зависимость (личность и наркотики, стадии развития, факторы риска и направления помощи)
2. Алкогольная зависимость
3. Курение
4. Лекарственные зависимости
5. Компьютерная зависимость
6. Созависимость
7. Спор о легализации: зарубежная практика.
8. Обсуждение в группе. Пути профилактики зависимого поведения.

Интерактивное занятие 4. Психологическое здоровье студентов.
Проблемная лекция с элементами групповой дискуссии.

1. Факторы, влияющие на психическое здоровье студентов.
2. Стресс в студенческой среде.
3. Ранняя профилактика психического здоровья студентов. Социальная поддержка как фактор психического здоровья студентов.
4. Методы релаксации, аутогенной тренировки, саморегуляция как методы преодоления стресса.

Интерактивное занятие 5. Психология экстремальных состояний.
Проблемная лекция

1. Экстремальные ситуации и предельные возможности человека.
2. Травматический опыт экстремальных ситуаций: от идеологии «виктимности» к преодолению.
3. Психологические механизмы адаптации и дезадаптации человека в экстремальных условиях существования.
4. Ситуации предельного напряжения и перспективы личностного роста. Оздоровление как социально-психологическая практика, его связь с психотерапией и психокоррекцией.

Интерактивное занятие 6: Организационно-практические аспекты психологии здоровья.
Проблемная лекция. Выступления студентов с сообщениями, отражающими возможности современных психотерапевтических направлений в психологии здоровья

1. Формы и методы психологии здоровья
2. Возможности современных психотерапевтических направлений в психологии здоровья: концепции, методики.
3. Классификация методов развития личности.

Интерактивное занятие 7: Духовный потенциал как значимый ресурс психологического здоровья личности.
Круглый стол. Выступление и обсуждение тематических докладов (тема доклада предварительно согласовывается с преподавателем). Примеры формулировок:

1. Идеи человеческого предназначения в религиях и философских учениях (исламе/иудаизме/индуизме/буддизме/конфуцианстве и т.д.)
2. Миссия человека в религиозных и философских трактатах Востока.
3. Идеи предназначения человека в христианстве.
4. Смысл жизни и идеи служения для православного человека.
5. Бытие и бытийные пространства как предмет психологического исследования.
6. Онтопсихология – психология бытия.
7. Онтопсихологические идеи в трудах Б.Г.Ананьева: личность как субъект саморазвития.

Интерактивное занятие 8: Концепция счастья как значимого понятия психологии здоровья - в трудах философов, мыслителей, психологов, писателей.

1. *Выступление с докладами по тематике психологии здоровья личности. Содержанием доклада является краткая рецензия на одну из публикаций, посвященных психологии счастья в современной научной и популярной психологической литературе (конкретная формулировка согласовывается с преподавателем).*

Примеры публикаций в рамках позитивной психологии:

- С. Любомирски «Психология счастья»,
- Тал Бен-Шахар «Быть счастливее», «Научиться быть счастливым», «Парадокс перфекциониста»,
- М. Аргайл «Психология счастья»,
- М. Селигман «Новая позитивная психология»,
- М. Чиксентмихайи «Поток: психология оптимального переживания» и т.д.

2. *Обсуждение в группе.*

2.1.1 Критерии оценивания работы студентов на практических/интерактивных 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 Темы эссе

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

1. Какие есть трудности в эмоциональном выражении у людей
2. Представления о болезни у людей
3. Факторы социальной среды, влияющие на здоровое и нездоровое поведение
4. Что такое предболезнь
5. Людям, с какими чертами более свойственно заболевать
6. Каким личностям свойственна психосоматическая патология
7. Чем обусловлен образ жизни
8. Что такое уровень жизни.
9. Здоровый образ жизни и его составляющие.
10. Влияние конституции человека на образ жизни.
11. Основные принципы здорового образа жизни.
12. Основные факторы физического здоровья

2.2.1 Критерии и показатели оценки эссе

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.

2.2.2 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

1. Объективные и субъективные факторы здорового образа жизни.

2. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
3. Психологические механизмы здорового поведения.
4. Формирование внутренней картины здоровья.
5. Профилактика психосоматических заболеваний.
6. Исследование состояний предболезни личности и их профилактика.
7. Внутренняя картина болезни.
8. Концепции здоровой личности.
9. Пути и условия для самореализации, самоосуществления, раскрытия творческого и духовного потенциала личности.
10. Психологические механизмы стрессоустойчивости.
11. Социально-психологические факторы здоровья (семья, организация
12. досуга и отдыха, социальная адаптация, общение и др.).
13. Гендерные аспекты психического и психологического здоровья.
14. Разработка индивидуально ориентированных оздоровительных программ с учетом состояния здоровья, половых, возрастных и личностных особенностей человека.
15. Детская и школьная психология здоровья.
16. Психологическое обеспечение профессионального здоровья.
17. Психология долголетия.
18. Саморегуляция личности.
19. Высшие ресурсы личности.
20. Личностные и социальные ресурсы человека.
21. Плюсы и минусы «студенческой» жизни.
22. Перинатальная психология.
23. Психологические механизмы зависимостей.

2.3.1 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.

2.3.2 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов

Неудовлетворительно	5 и менее баллов

2.4 Тематика докладов

1. Основные принципы здорового образа жизни.
2. Роль религии, философии, мифологии в сохранении душевного здоровья
3. Положительное и отрицательное влияние культуры на душевное здоровье
4. Определение физического здоровья и основные факторы физического здоровья
5. Физическое развитие и влияние на него законов наследственности, возрастной ступенчатости, единства организма и среды.
6. Адаптационные возможности и функциональные резервы организма.
7. Двигательная активность и физическое здоровье
8. Что подразумевается под социальным здоровьем и какие имеются регуляторы социального здоровья общества
9. Социальные группы и здоровье. Социальная структура современного общества (стратификация)
10. Заболеваемость по гендерному признаку
11. Современная семья и ее влияние на здоровье.
12. Возрастные группы и их здоровье
13. Характеристика психологически устойчивой личности
14. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
15. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде.

2.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов)

Оценка «отлично». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно». Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

2.5 Вопросы для устного опроса

1.Когда и где впервые было создано отделение психологии здоровья.
2.Опишите поведение типа А.
3.Какие есть трудности в эмоциональном выражении у людей
4.Представления о болезни у людей
5.Факторы социальной среды, влияющие на здоровое и нездоровое поведение
6.Передающие факторы, коррелирующие со здоровьем и болезнью.
7. Какие есть аксиомы относительно феномена здоровья
8.Дайте определение здоровья по ВОЗ.
9.Что такое предболезнь

10.Медицинская и биомедицинская модель здоровья.
11.Биосоциальная и ценностно-социальная модели здоровья.
12.Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
13.Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
14.Людям, с какими чертами более свойственно заболевать
15.Каким личностям свойственна психосоматическая патология
16.Типы семей, предрасполагающие к психосоматическим заболеваниям детей.
17.Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
18.Критерии психического здоровья.
19.Характеристика образа жизни
20.Основные факторы образа жизни
21.Чем обусловлен образ жизни
22.Что такое уровень жизни.
23.Характеристика качества жизни.
24.Характеристика стиля жизни.
25.Здоровый образ жизни и его составляющие.
26.Влияние конституции человека на образ жизни.
27.Что такое рефлексивная и генотипическая конституция
20.Иммунная и фенотипическая конституция человека.
29.Нейронная конституция человека
30.Психологическая конституция человека.
31.Сущность лимфогематологической и гормонально-половой конституции
32.Сущность энерго-акупунктурной конституции
33.Основные принципы здорового образа жизни.
34. Определение физического здоровья
35.Основные факторы физического здоровья
36.Физическое развитие и влияние на него законов наследственности, возрастной ступенчатости, единства организма и среды.
37.Физическая подготовленность.
38.Функциональная подготовленность
39.Адаптационные возможности организма человека

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».

2.6 Задания для самостоятельной работы

1. Базовые определения здоровья.
2. Особенности психологического состояния населения в современный переходный период.
3. Эпидемиология нервно-психической и психосоматической заболеваемости.
4. Пути нарушения нервно-психического баланса.
5. Три этапа профилактической медицины.
6. Психология здоровья как междисциплинарная область знаний.
7. Сопоставление психологии здоровья, психогигиены и психопрофилактики.
8. Сектор частных областей психологии здоровья.
9. Направления научных исследований в области психологии здоровья.
10. Мотивация к сохранению, укреплению и развитию здоровья.
11. Стержневые характеристики эмоционального благополучия.
12. Психология здоровья как новое универсальное холистическое мировидение.

13. Внутренняя картина здоровья: базовые категории и способы формирования.
14. Мифическая природа нарушений здоровья.
15. Основные грани внутренней картины здоровья.
16. Социальные факторы риска в развитии психосоматических расстройств.
17. Психологические концепции развития психосоматических расстройств.
18. Онтогенетическая концепция структурного аттрактора болезни (модель развития психосоматических расстройств).
19. Формы работы в области психологии здоровья.
20. Классификация методов развития личности.
21. Подготовка специалистов, работающих в области психологии здоровья.
22. Критерии личностного роста в психоаналитической школе (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер и др.).
23. Критерии личностного роста в поведенческой и телесно-ориентированной школах (Б. Скиннер, В. Райх, А. Лоуэн и др.).
24. Критерии личностного роста в гуманистическом направлении психологии (К. Роджерс, А. Маслоу, Ф. Перлз и др.).
25. Критерии личностного роста в когнитивной психотерапии (А.Эллис, А. Бэк и др.).
26. Концепций в определении психической нормы и патологии.
27. Критерии психического здоровья.
28. Особенности интегрированного человека, черты нового человека по К. Роджерсу.
29. Перечислите качества зрелой личности.
30. Опишите сексуальную норму с различных точек зрения.
31. Расскажите о мотивах половой близости.
32. Назовите признаки и причины сексуальных дисгармоний.
33. Перечислите направления и способы психотерапевтического консультирования при сексуальных дисгармониях.
34. Особенности и тенденции девиантного поведения на современном этапе.
35. Определение зависимости. Виды зависимостей.
36. Стадии зависимости от психоактивных веществ.
37. Разновидность аддикций. Психологические модели аддиктивного поведения.
38. Ориентировочные индикаторы употребления наркотиков: специфические и неспецифические.
39. Содержание системной профилактики аддиктивного поведения.
40. Модели реабилитация зависимых от психоактивных веществ.
41. Феномен созависимости. Признаки, характеристики поведения.

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к практическому занятию;
- подготовка доклада;
- написание реферата, эссе;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

2.6.1 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.

2.7 Тематика контрольных работ

1. Психология здоровья: предмет и задачи изучения, история развития и современное состояние.
2. Классификация факторов, влияющих на здоровье.
3. Психологические факторы здоровья (независимые, передающие, мотиваторы).
4. Здоровье, его компоненты.
5. Двигательная активность и здоровье.
6. Подходы и методы оценки физического здоровья.
7. Гармония личности и здоровье.
8. Психологическая устойчивость, ее составляющие и основы.
9. Индивидуально-психологические аспекты психического здоровья.
10. Психологические типы как формы психического здоровья.
11. Акцентуации личности. Виды.
12. Отношение к здоровью. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
13. Образ жизни и здоровье. Определение образа жизни.
14. Основы рационального питания.
15. Гигиена и здоровье.
16. Двигательная активность и здоровье.
17. Основы сексуального здоровья. Понятие сексуального здоровья.
18. Аддиктивное поведение. Психологические модели аддиктивного поведения.
19. Основные принципы профилактики аддиктивного поведения.
20. Факторы риска и стадии развития зависимости.
21. Психическая саморегуляция, ее виды.
22. Обучение и психическое здоровье.
23. Профилактика нарушений психического здоровья обучающихся.
24. Психологическое обеспечение профессионального здоровья. Стресс в профессиональной деятельности.
25. Феномен профессионального «выгорания» его причины и методы предупреждения.
26. Экстремальные условия деятельности и здоровье.
27. Модели здоровья личности: античная, адаптационная и гуманистическая модель.
28. Структурные и динамические характеристики здоровой личности.
29. Дайте определение здоровья по ВОЗ.
30. Что такое предболезнь
31. Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
32. Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
33. Людям, с какими чертами более свойственно заболевать и каким личностям свойственна психосоматическая патология
34. Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
35. Критерии психического здоровья.
36. Основные факторы образа жизни и чем обусловлен образ жизни
37. Что такое уровень жизни.
38. Характеристика качества жизни и стиля жизни.
39. Здоровый образ жизни и его составляющие.
40. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
41. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде

2.7.1 Критерии оценки выполнения задания

- оценка «отлично» выставляется студенту, если. он в контрольной работе раскрыл и точно употребил основные понятия; сущность вопросов раскрыл полностью, развернуто и логично; в заключении делал обоснованные и последовательные выводы; при необходимости свободно и аргументированно формулирует свою точку зрения;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает программный материал, в целом материал излагается полно, по сути вопроса контрольной работы; выводы обоснованы и последовательны; не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он в ответах на вопросы контрольной работы раскрыл только меньшую часть основных понятий; не достаточно точно употреблял основные категории и понятия; не рассматривал разные точки зрения на проблему; возникли проблемы в обосновании выводов, аргументаций;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, не раскрыто ни одно из основных понятий; не знает основные определения категорий и понятий дисциплины; допущены существенные неточности и ошибки при изложении материала; не может достаточно полно и правильно ответить на поставленные вопросы.

3.ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов

3.1 Вопросы к зачету

1. Психология здоровья: предмет и задачи изучения, история развития и современное состояние.
2. Классификация факторов, влияющих на здоровье.
3. Психологические факторы здоровья (независимые, передающие, мотиваторы).
4. Здоровье, его компоненты.
5. Двигательная активность и здоровье.
6. Подходы и методы оценки физического здоровья.
7. Гармония личности и здоровье.
8. Психологическая устойчивость, ее составляющие и основы.
9. Индивидуально-психологические аспекты психического здоровья.
10. Психологические типы как формы психического здоровья.
11. Акцентуации личности. Виды.
12. Отношение к здоровью. Факторы, влияющие на отношение к здоровью.
13. Образ жизни и здоровье. Определение образа жизни.
14. Основы рационального питания.
15. Гигиена и здоровье.
16. Двигательная активность и здоровье.
17. Основы сексуального здоровья. Понятие сексуального здоровья.
18. Аддиктивное поведение. Психологические модели аддиктивного поведения.
19. Основные принципы профилактики аддиктивного поведения.
20. Факторы риска и стадии развития зависимости.
21. Психическая саморегуляция, ее виды.
22. Обучение и психическое здоровье.
23. Профилактика нарушений психического здоровья обучающихся.
24. Психологическое обеспечение профессионального здоровья. Стресс в профессиональной деятельности.
25. Феномен профессионального «выгорания» его причины и методы предупреждения.
26. Экстремальные условия деятельности и здоровье.
27. Модели здоровья личности: античная, адаптационная и гуманистическая модель.
28. Структурные и динамические характеристики здоровой личности.
29. Дайте определение здоровья по ВОЗ.
30. Что такое предболезнь
31. Что такое механизм компенсации для поддержания здоровья.
32. Что значит психологическая защита для поддержания здоровья.
33. Людям, с какими чертами более свойственно заболевать и каким личностям свойственна психосоматическая патология

34. Краткая характеристика человека со здоровой психикой.
35. Критерии психического здоровья.
36. Основные факторы образа жизни и чем обусловлен образ жизни
37. Что такое уровень жизни.
38. Характеристика качества жизни и стиля жизни.
39. Здоровый образ жизни и его составляющие.
40. Меры профилактики психического здоровья студентов и социальная поддержка со стороны студентов и со стороны преподавателей
41. Меры профилактики синдрома выгорания в учебной среде

3.2. Критерии оценки результатов зачета (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	**Оценка экзамена** (тестовые нормы: % правильных ответов)	**Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам**
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» 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»	70-79%	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.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» 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»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» 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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП И ЛИЧНОСТИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Углубленное понимание закономерностей возникновения, развития, функционирования малых групп и личности на основе знакомства с различными положениями отечественных и зарубежных социально-психологических теорий, затрагивающих данную проблематику, и формированием у студентов навыков самостоятельного анализа и решения групповых проблем.
Задачи дисциплины	- познакомить студентов с проблематикой социально-психологического подхода к изучению малых социальных групп; - определить специфику поведения и деятельности личности в условиях малой группы; - обеспечить овладение методами научного исследования личности в условиях взаимодействия в малой группе; - способствовать формированию целостного представления об особенностях возникновения, развития и функционирования малых групп; - создать условия для развития у студентов позиции «активного исследователя» групповых процессов.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальная психология малых групп и личности» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

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
Командная работа и лидерство	**УК-3** Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Вырабатывает 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
		УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат
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 и профессиональное взаимодействие с учетом

		особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
		УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофессиональных компетенций	**Код и наименование общепрофессиональной компетенции**	**Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции**
Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	**ОПК-5** Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	**ОПК-5.1.** Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
		ОПК-5.2. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы
		ОПК-5.3. Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы
Психологическая профилактика	**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 основные задачи и методы профилактики и просвещения
		ОПК-7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы
		ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели		
• характеристики общения (особенности коммуникации, социальной перцепции, организацию взаимодействия) • психологию межличностных отношений в группах; • основы лидерства и командообразования,	• организовывать совместную деятельность, учитывая ее содержание и особенности личности членов группы • создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду, учитывая интересы членов	• навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели; • навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов

• особенности различных стилей лидерства; • процессы внутренней динамики группы;	группы; • предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; • планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;	на основе учета интересов всех сторон
УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений		
• механизмы межличностного восприятия; • основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	• организовывать работу команды; • управлять процессами групповой динамики	• навыками использования социально-психологических методов диагностики межличностных отношений в группе; • навыками принятия групповых и индивидуальных решений на разных этапах групповой деятельности
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон		
• сущность и виды конфликтов; • стратегии поведения в конфликтной ситуации; • теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	навыками диагностики, предупреждения, управления 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		
• методы групповой дискуссии; • технологии воздействия и управления дискуссией	организовать групповую дискуссию и управлять ею с учетом разнообразных (в том числе полярных) мнений членов команды	навыками организации и проведения различных видов групповой дискуссии
УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат		
• основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; • технологии и методы кооперации в командной работе	анализировать стили лидерства, групповую динамику	навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой
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		
• теорию ценностно-ориентационного единства; • механизмы межкультурного взаимодействия в обществе в современном обществе;	• использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; • объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; • толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; • применять нормы	• навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности; • навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; • навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур

	межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	
УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп		
• социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия; • социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры	учитывать разнообразие и специфику культур в процессе межкультурного взаимодействия	навыками межличностного и профессионального взаимодействия с учетом разнообразия культур
УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач		
• механизм формирования и поддержания социальных норм в группе; • специфику социальных установок; • специфику общения и взаимодействия в поликультурной среде	выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций		
ОПК-5.1. Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера		
современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям
ОПК-5.2. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы		
современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и (или) организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства	оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации
ОПК-5.3. Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы		
Основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для	навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для

	решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций;
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 основные задачи и методы профилактики и просвещения		
актуальные проблемы психологической профилактики, методы просветительской и психолого-профилактической работы с различными категориями населения для повышения психологической культуры в решении задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия	планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	методами и средствами просветительской и психолого-профилактической работы
ОПК-7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы		
• психологические особенности различных категорий населения потенциальных целевых групп для проведения просветительской и психолого-профилактической деятельности; • техники эффективного предоставления информации о психологических знаниях, практиках и услугах 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	• определять основные потребности и запросы целевой аудитории для ведения просветительской деятельности, стимулирования интереса к психологическим знаниям; • осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных проблем	методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам		
• принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; • причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	• работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; • учитывать индивидуальные особенности представителей различных социальных общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья	приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры

4. Структура и содержание дисциплины

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

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад.часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР
				Лек	ПЗ/Пр. под.	СРП	
I	**Проблема группы в социальной психологии**						
1	Психология группы в контексте социальной психологии	1	8	2		2	4
2	Основные характеристики малой группы	1	9	2		2	5
II	**Социальная психология малой группы**						
3	Проблема исследования малой группы в социальной психологии	1	8	2		2	4
4	Динамические процессы в малой группе	1	11	2	2	2	5
III	**Социальная психология личности**						
5	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии.	1	10	2	2		6
6	Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	1	11	2	2	2	5
7	Личностная и социальная идентичность	1	11	2	2	2	5
8	Общение как основной вид взаимодействия	1	12	2	2	2	6
9	Характеристика и структура речевого и невербального общения	1	12	2	2	2	6
10	Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	1	12	2	4	2	4
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**4**				
	ИТОГО		**108**	**20**	**16**	**18**	**50**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
	I. Проблема группы в социальной психологии	
1	Психология группы в контексте социальной психологии	Специфика социально-психологического и социологического подхода к определению социальной группы. Групповые интересы, групповые потребности, групповые ценности, групповое мнение, групповые цели.
2	Основные характеристики группы	Понятия композиция группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, система санкций. Классификация социальных групп.
II. Социальная психология малой группы		
3	Проблема исследования малой группы в социальной психологии.	Понятие «малой группы». Количественные характеристики малой группы. Классификация малых групп: первичные и вторичные группы (Ч. Кули); формальные и неформальные группы (Э. Мэйо); группы членства и референтные группы (Г. Хаймен). Социометрия. Группа и организация. Структуры малой группы: межличностных отношений,

		власти (типы управления и подчинения), коммуникаций. Положение индивида в малой группе: статус и роль.
4	Динамические процессы в малой группе	Общая характеристика динамических процессов в малой группе. Образование малой группы. Этапы развития малой группы. Стадии и уровни развития коллектива. Групповая сплоченность. Традиции изучения в истории социальной психологии: сплоченность как результат привлекательности группы для индивида (социометрические индексы, подход Л. Фестингера и Т. Ньюкома). Формирование социальных норм. Феномены группового влияния (фасилитация, ингибиция), группового давления, подчинения авторитету. Групповые решения. Соотношение группового и индивидуального решений. Роль групповой дискуссии в принятии группового решения. Феномен «сдвига риска» (Дж. Стоунер). Эффект поляризации. Методы повышения эффективности групповых решений. Факторы ошибочных групповых решений; феномен «группомыслия» (И. Джанис). Лидерство и руководство. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство», «лидер» и «руководитель». Теории происхождения лидерства. Стили лидерства (эксперимент К.Левина).
III. Социальная психология личности		
5	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии	Социально-психологическая структура личности: ментальность, ценностно-смысловая и мотивационная сфера (направленность, жизненные цели, планы, жизненный путь), когнитивные характеристики (картины мира); «Я-характеристики» («Я-концепция», «Я-образ», самоотношение, самооценка); локус контроля; социально-психологическая компетентность личности; статусно-ролевые характеристики личности; эмоциональные психические состояния, социальные чувства личности. Социально-психологические теории личности: отечественные (теория отношений В.Н. Мясищева, теория установки Д.Н. Узнадзе); психоаналитический подход (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер); бихевиористский подход к пониманию личности (Б. Скиннер); личность с позиций гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу); личность с точки зрения трансактного анализа (Э. Берн); личность в рамках экзистенциальной психологии (В. Дильтей, Э. Фромм, В. Франкл, Ф. Перлз).
6	Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	Сферы становления личности (деятельность, общение, самосознание). Психологическая и социально-психологическая стороны социализации. Механизмы и стадии социализации. Макро-, мезо- и микро-факторы социализации. Критерии социализации (социальная адаптированность, социальная автономность, социальная активность). Эффекты социализации. Социализация как инкультурация, социализация как интернализация, социализация как адаптация, социализация как конструирование реальности. Социализация в изменяющемся мире. Соотношение понятий социализация, воспитание, становление, развитие, ресоциализация, индивидуация.
7	Личностная и социальная идентичность	Я-концепция как результат социального развития личности. Я – концепция как совокупность установок на себя. Факторы формирования Я-концепции. Структура Я-концепции. Развитие Я-концепции. Теории социальной идентичности (Г. Тэджфел, Д. Тернер, К. Герген). Социальные группы как объекты и субъекты социальной идентификации. Смысловая природа социальной идентичности. Механизмы формирования социальной идентичности.
8	Общение как основной вид взаимодействия	Понятие общения и многомерность рассмотрения категории «общение» в современной психологии (как потребность, как процесс передачи информации, как взаимодействие, как обмен переживаниями, как условие развития и становления личности, как понимание людьми друг друга, как деятельность). Структура общения: коммуникативная, перцептивная и интерактивные стороны общения (Г.М. Андреева). Функции общения. Межличностное общение, его критерии и уровни.

		Понимание. Идентификация. Рефлексия. Эмпатия. Аттракция. Социальные конфликты и способы их регулирования. Типы поведения в межличностных конфликтах.
9	Характеристика и структура речевого и невербального общения	Коммуникация в широком и узком смысле. Социальная коммуникация. Модели коммуникации (Лассуэлл). Особенности речевой коммуникации. Речь и язык. Коммуникативная интенция, замысел и цель. Текст и контекст. Коммуникативные барьеры. Основные каналы невербальной коммуникации. Паралингвистика. Экстралингвистика. Формы структурирования пространства. Явления дистанции. Типы расстояний по критерию близость – дистанцированность. Физическая и психологическая дистанция. Персональное пространство.
10	Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Механизмы социальной перцепции (рефлексия, идентификация, каузальная атрибуция). Эффекты межличностного восприятия (ореола, первичности, новизны, проекции, стереотипизации). Социальная установка: подходы к ее изучению. Структура и функции социальной установки. Изменение социальных установок личности. Проблема соотношения аттитюдов и поведения. Измерение аттитюдов.

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-3.1	Знать: • характеристики общения (особенности коммуникации, социальной перцепции, организации взаимодействия) • психологию межличностных отношений в группах; • основы лидерства и командообразования, • особенности различных стилей лидерства; • процессы внутренней динамики группы;	Психология группы в контексте социальной психологии Динамические процессы в малой группе	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: • организовывать совместную деятельность, учитывая ее содержание и особенности личности членов группы • создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду, учитывая интересы членов группы; • предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; • планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; • применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике	Основные характеристики малой группы Динамические процессы в малой группе	Устный опрос Собеседование Доклад

	Владеть: • навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели; • навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Динамические процессы в малой группе Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-3.2	Знать: • механизмы межличностного восприятия; • основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии. Психология группы в контексте социальной психологии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: • организовывать работу команды; • управлять процессами групповой динамики	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: • навыками использования социально-психологических методов диагностики межличностных отношений в группе; • навыками принятия групповых и индивидуальных решений на разных этапах групповой деятельности	Динамические процессы в малой группе Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-3.3	Знать: • сущность и виды конфликтов; • стратегии поведения в конфликтной ситуации; • теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Основные характеристики малой группы	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками диагностики, предупреждения, управления и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде	Основные характеристики малой группы	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-3.4	Знать: • методы групповой дискуссии; • технологии воздействия и управления дискуссией	Психология группы в контексте социальной психологии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: организовать групповую дискуссию и управлять ею с учетом разнообразных (в том числе полярных) мнений членов команды	Динамические процессы в малой группе	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками организации и проведения различных видов групповой дискуссии	Динамические процессы в малой группе	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-3.5	Знать: • основы стратегического планирования	Психология группы в контексте социальной психологии	Устный опрос Собеседование

	работы коллектива для достижения поставленной цели; • технологии и методы кооперации в командной работе		Доклад
	Уметь: анализировать стили лидерства, групповую динамику, работу команды	Основные характеристики малой группы	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой	Основные характеристики малой группы	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия			
УК-5.1	Знать: • теорию ценностно-ориентационного единства; • различные исторические типы культур; • механизмы межкультурного взаимодействия в обществе в современном обществе; • принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии. Общение как основной вид взаимодействия Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: • использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; • объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; • адекватно оценивать межкультурные диалоги в современном обществе; • толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; • применять нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии. Общение как основной вид взаимодействия Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: • навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности; • навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности; • навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии. Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Устный опрос Собеседование Доклад
УК-5.2	Знать: • социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия; • социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры	Общение как основной вид взаимодействия Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: учитывать разнообразие и специфику культур в процессе межкультурного взаимодействия	Общение как основной вид взаимодействия Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками межличностного и	Общение как основной вид	Устный опрос

	профессионального взаимодействия с учетом разнообразия культур	взаимодействия Личностная и социальная идентичность	Собеседование Доклад
УК-5.3	Знать: • механизм формирования и поддержания социальных норм в группе; • специфику социальных установок; • специфику общения и взаимодействия в поликультурной среде	Общение как основной вид взаимодействия Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций			
ОПК-5.1	Знать: современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	Психология группы в контексте социальной психологии Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии.	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Основные характеристики группы	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям	Феномены межгрупповых отношений	Устный опрос Собеседование Доклад
ОПК-5.2	Знать: современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства	Психология группы в контексте социальной психологии Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Основные характеристики малой группы	Устный опрос Собеседование Доклад

	Владеть: методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации	Проблема исследования малой группы в социальной психологии.	Устный опрос Собеседование Доклад
ОПК-5.3	Знать: основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Основные характеристики малой группы Личностная и социальная идентичность Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций;	Проблема исследования малой группы в социальной психологии.	Устный опрос Собеседование Доклад
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	Знать: актуальные проблемы психологической профилактики, методы просветительской и психолого-профилактической работы с различными категориями населения для повышения психологической культуры в решении задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия	Психология группы в контексте социальной психологии Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	Проблема исследования малой группы в социальной психологии.	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: методами и средствами просветительской и психолого-профилактической работы	Общение как основной вид взаимодействия	Устный опрос Собеседование Доклад
ОПК-7.2	Знать: • психологические особенности различных категорий населения потенциальных целевых групп для проведения просветительской и психолого-профилактической деятельности; • техники эффективного предоставления информации о психологических знаниях, практиках и услугах 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	Динамические процессы в малой группе Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	Устный опрос Собеседование Доклад

	Уметь: • определять основные потребности и запросы целевой аудитории для ведения просветительской деятельности, стимулирования интереса к психологическим знаниям; • осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных проблем	Проблема исследования малой группы в социальной психологии. Характеристика и структура речевого и невербального общения	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач	Проблема исследования малой группы в социальной психологии. Личностная и социальная идентичность	Устный опрос Собеседование Доклад
ОПК-7.3	Знать: • принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; • причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Динамические процессы в малой группе	Устный опрос Собеседование Доклад
	Уметь: • работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; • учитывать индивидуальные особенности представителей различных социальных общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья	Динамические процессы в малой группе Характеристика и структура речевого и невербального общения	Устный опрос Собеседование Доклад
	Владеть: приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Динамические процессы в малой группе Характеристика и структура речевого и невербального общения	Устный опрос Собеседование Доклад

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
I	**Проблема группы в социальной психологии**	
1	Психология группы в контексте социальной психологии	Прочтение рекомендованной литературы
2	Основные характеристики группы	Прочтение рекомендованной литературы
II	**Социальная психология малой группы**	

3	Проблема исследования малой группы в социальной психологии.	Прочтение рекомендованной литературы
4	Динамические процессы в малой группе	Прочтение рекомендованной литературы
III	**Социальная психология личности**	
5	Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии	Прочтение рекомендованной литературы
6	Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии	Прочтение рекомендованной литературы
7	Личностная и социальная идентичность	Прочтение рекомендованной литературы
8	Общение как основной вид взаимодействия	Прочтение рекомендованной литературы
9	Характеристика и структура речевого и невербального общения	Прочтение рекомендованной литературы
10	Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии	Прочтение рекомендованной литературы

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Андреева Г.М. — Москва: Аспект Пресс, 2018. — 360 с. — ISBN 978-5-7567-0827-1.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80711.html.	По логину и паролю
2	Абдурахманов Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений: учебник / Абдурахманов Р.А. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/72456.html. DOI: https://doi.org/10.23682/72456	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия: теоретические подходы: учебное пособие для студентов вузов / Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. — Москва: Аспект Пресс, 2009. — 288 с. — ISBN 978-5-7567-0138-8.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/96054.html.	По логину и паролю
2	Социальная психология: хрестоматия / В.С. Агеев [и др.]. — Москва: Аспект Пресс, 2012. — 456 с. — ISBN 978-5-7567-0629-1.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/56807.html.	По логину и паролю
3	Соколова М.М. Социальная психология коллектива: учебное пособие / Соколова М.М. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109596.html.	По логину и паролю

	2795-5.		
4	Социальная психология: учебное пособие / А.Л. Журавлев [и др.]. — Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 351 c. — ISBN 978-5-4486-0834-6.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88227.html.	По логину и паролю
5	Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Шилова Т.А. — Москва: Московский городской педагогический университет, 2010. — 124 c.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/26614.html. —	По логину и паролю
6	Козловская Н.В. Психология общения: учебное пособие (курс лекций) / Козловская Н.В. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 263 c.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92591.html. —	По логину и паролю
7	Капустина В.А. Психология общения: учебное пособие / Капустина В.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. — 44 c. — ISBN 978-5-7782-3520-5.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91405.html. —	По логину и паролю
8	Рягузова Е.В. Теория и практика профессионального общения: психология общения: учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению 37.03.01 «Психология» / Рягузова Е.В. — Саратов: Издательство Саратовского университета, 2019. — 80 c. — ISBN 978-5-292-04607-3.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99042.html.	По логину и паролю
9	Шамис В.А. Психология мотивации: учебное пособие для бакалавров / Шамис В.А., Левкин Г.Г. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 74 c. — ISBN 978-5-4497-1814-3.	Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124164.html.	По логину и паролю

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Социальная психология малых групп и личности» 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;
- анализ и групповые дискуссии социальных проблем, художественных, документальных и научно-популярных фильмов;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования полученной теоретической информации.

При изложении каждой темы обязательно учитывается ее связь, как с современными проблемами науки, так и с практическими вопросами.

Данные виды образовательной работы позволяют развивать у студентов навыки ведения научной дискуссии, умения формулировать и отстаивать свою точку зрения, способствует развитию критических и творческих компонентов мышления, формированию навыков работы в группе, а также пониманию многомерности социально-психологических феноменов.

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.

В качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос, собеседование и доклады по тематике курса.

Средством промежуточной аттестации студентов является выполнение тестовых заданий по курсу дисциплины.

Самостоятельная работа студентов при изучении курса «Социальная психология малых групп и личности» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на семинарских занятиях, участие в обсуждении тем курса, подготовка докладов.

В ходе лекционных занятий оценивается включенность студентов в работу, готовность задавать вопросы и т.д. На семинарских занятиях оценивается готовность к обсуждению заданных тем, активность участия в дискуссиях, презентациях и обсуждениях, выполнении групповых и индивидуальных заданий и т.д.

Преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов: подготовку докладов и выступление с ними на семинарах, ответы на вопросы.

Доклад — развёрнутое сообщение по определённому вопросу, основанное на привлечении научных и научно-популярных источников.

При оценке доклада преподаватель руководствуется следующими критериями:

- соответствие содержания доклада выбранной теме;
- умение работать с источниками информации;
- наличие четкой и логичной структуры доклада;
- обоснованность и аргументированность высказываемых положений;
- ораторские навыки.

Доклады готовятся студентами после прохождения (усвоения) каждого раздела курса.

Для того, чтобы составить доклад нужно:

- выбрать тему, определить цель и поставить задачи;
- проанализировать научную литературу по теме, провести поиск необходимых фактов, отразить мнение ведущих ученых, научные достижения по теме и перспективы ее развития;
- провести обобщение информации и логическую структуризацию доклада;
- на основании полученной информации, составить план, который будет являться содержанием всего выступления. Необходимо, чтобы план был сложным, т.е. содержал не только основные определения, но и подпункты;
- написать текст доклада с соблюдением научной стилистики.

Структура доклада:

1. Титульный лист.
2. План (оглавление).
3. Вступление.
4. Основная часть (раскрытие темы).
5. Заключение.
6. Список используемых источников.

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

Вопросы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Раздел I. Проблема группы в социальной психологии

Тема 1. Психология группы в контексте социальной психологии
Тема 2. Основные характеристики группы

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Актуальность социально-психологических знаний.
2. Структура современной социальной психологии.
3. Современные тренды исследований в социальной психологии.
4. Практические области применения теоретических знаний психологии групп
5. Специфика социально-психологического и социологического подхода к определению социальной группы.
6. Классификация социальных групп.
7. Понятия композиция группы (или ее состав), структура группы

Темы докладов:

1) Психоаналитическое направление в социальной психологии.
2) Развитие социальной психологии как науки в XX веке.
3) Развитие социально-психологических идей у МакДугалла.
4) Теория символического интеракционизма Дж. Мида и ее социально-психологические основы.
5) Социальная психология и необихевиоризм.
6) Социально-психологические исследования в когнитивной психологии.

Раздел II. Социальная психология малой группы

Тема 3. Проблема исследования малой группы в социальной психологии.
Тема 4. Динамические процессы в малой группе

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Дайте социально-психологическое определение малой группы.
2. Назовите основные признаки малой группы.
3. Чем группа членства отличается от референтной группы?
4. Чем формальная структура группы отличается от неформальной?
5. Назовите виды коммуникативных сетей в малой группе.
6. В чем заключается суть теории ролевой структуры Р. Шиндлера?
7. Теории социальной идентичности и категоризации А. Тэшфела и Г. Тернера
8. Феномен «диффузия ответственности» и его последствия в группе.
9. Экспериментальное изучение формирования социальных норм.
10. Стадии и уровни развития коллектива. Теория А.В. Петровского
11. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство», «лидер» и «руководитель». Теории происхождения лидерства. Стили лидерства
12. Феномены группового влияния (фасилитация, ингибиция), группового давления, подчинения авторитету.
13. Феномен «сдвига риска» (Дж. Стоунер).
14. Феномены «ингруппового фаворитизма» и «аутгрупповой враждебности».
15. Мотивационный подход в исследовании источников межгрупповой враждебности.

Темы докладов:

1) Теория социальных представлений С. Московичи.
2) Модель групповой структуры Р. Кэттелла.
3) Двухмерная модель групповой структуры Р. Бейлза.
4) Принцип деятельностного опосредования и феномен групповой сплоченности (А.В. Петровский; А.И. Донцов)
5) Феномен «группового согласия» (Т. Ньюком).
6) Современные исследования конформного поведения (М. Дойч, Г. Джерардо).
7) Эксперимент «Третья волна»
8) Проблема соотношения качества группового и индивидуального решения.

Раздел III. Социальная психология личности

Тема 5. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности. Основные теории личности в контексте социальной психологии

Тема 6. Социализация личности: сферы, направления, институты, агенты, теории, стадии

Тема 7. Личностная и социальная идентичность

Тема 8. Общение как основной вид взаимодействия

Тема 9. Характеристика и структура речевого и невербального общения

Тема 10. Феномены социальной перцепции в общении и взаимодействии

Вопросы для устного опроса и собеседования:

1. Различные подходы к структуре личности
2. Вопрос активности/пассивности личности в процессе социализации
3. Стадии и институты социализации
4. Развитие представлений о социальной идентичности в социально-психологических концепциях. Структура и функции социальной идентичности.
5. Структура и функции общения
6. Структура и функции социальной установки
7. Взаимосвязь аттитюдов и социального поведения
8. Эффекты межличностного восприятия

Темы докладов:

1) Личность как участник межгрупповых отношений.
2) Психология социальных (общественных) конфликтов
3) Подходы к снижению межличностных предрассудков
4) Понимание психологических процессов, лежащих в основе политической, идеологической и ценностно-аффективной поляризации
5) Социально-психологические теории личности: отечественные (теория отношений В.Н. Мясищева, теория установки Д.Н. Узнадзе);
6) Социально-психологические теории личности: психоаналитический подход (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер)
7) Социально-психологические теории личности: бихевиористский подход к пониманию личности (Б. Скиннер)
8) Социально-психологические теории личности: личность с позиций гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу);
9) Социально-психологические теории личности: личность с точки зрения трансактного анализа (Э. Берн);
10) Социально-психологические теории личности: личность в рамках экзистенциальной психологии (В. Дильтей, Э. Фромм, В. Франкл, Ф. Перлз).
11) Социально-психологические аспекты рекламной коммуникации

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.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – дифференцированный зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Количество правильных ответов	Оценка по 10-бальной шкале	Оценка по 5-бальной шкале
45	10	5
40-44	9	
35-39	8	4
30-34	7	
25-29	6	3
20-24	5	
15-19	4	2
10-14	3	
6-9	2	
0-5	1	

Вопросы итогового теста по дисциплине «психология групп»

1. Социальная категоризация — это:
а) эмоциональная значимость принадлежности индивида к определенной группе;
б) знание индивида о том, что он принадлежит к определенной группе;
в) упорядочивание социального окружения по группам;
г) определение своего места и роли в какой-либо социальной группе;
д) отнесение людей к определенному социальному обществу, классу

2. Минимальное условие для возникновения межгрупповой дискриминации состоит в том, что:
а) индивид осознает свою принадлежность к определенной группе;
б) кто-то из членов группы подвергся нападению со стороны членов другой группы;
в) существуют значительные отличия в нормах поведения, принятых в разных группах;
г) группа хочет подчинить себе другую группу;
д) правильного ответа в списке нет.

3. Освоение индивидом социальных норм и культурных ценностей общества представляет собой:
а) процесс социализации;
б) социальную дифференциацию;
в) мобильность личности в социуме;
г) личностную самореализацию

4. Аккультурация — это:
а) процесс проникновения культур друг в друга;
б) процесс заимствования культуры другого народа;
в) психологических изменений культуры;
г) процесс взаимовлияния людей с определенной культурой друг на друга;
д) процесс усиления роли сознания в становлении этносов.

5. Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый:
а) Э. Берн;
б) Э. Мэйо;
в) К. Левин

6. Феномен конформизма открыл:
а) М. Шериф;
б) С. Аш;
в) К. Левин;
г) С. Милграм.

7. Выберите верные суждения о социализации.
а) Социализация происходит в результате стихийного воздействия на личность различных обстоятельств жизни в обществе.
б) Социализация происходит в результате целенаправленного, в том числе педагогически организованного воздействия на личность.
в) Социализация – это любая общественно полезная деятельность человека.
г) Социализация – это столкновение интересов, взглядов, мнений отдельных людей.
д) Социализация – это усвоение индивидом культурных ценностей общества.
е) Социализация – это изменение позиции человека на социальной лестнице

8. Принятие существующих норм групповой жизни каждым вновь вступающим в группу индивидом описывается как результат:
а) группового давления;
б) группового сплочения;
в) групповых санкций;
г) группового мнения.

9. В центре малой группы с точки зрения стратометрической концепции находятся:
а) эмоциональные контакты;
б) ценностно-ориентационное единство;
в) цели совместной деятельности.

10. К какому феномену относятся следующие характеристики: регуляция межличностных отношений, стихийное возникновение, эмоциональная основа?
а) лидерство;
б) руководство.

11. На что был направлен эксперимент С. Милграма?
а) на изучение влияния авторитета на человека;
б) на изучение групповой сплоченности;
в) на изучение социальной фасилитации;
г) на изучение групповых норм.

12. Феномен группового влияния, представляющий собой усиление доминантных реакций индивида в присутствии других лиц, называется:
а) деперсонализацией;
б) аффилиацией;
в) социальной фасилитацией;
г) деиндивидуализацией

13. Модели развития группы учитывают:
а) развитие деловых взаимоотношений в группе;
б) развитие эмоциональных взаимоотношений в группе;
в) стараются учесть как деловые, так и эмоциональные;
г) нет правильного ответа.

14. Кто является автором «тюремного» эксперимента?
а) Г. Олпорт;
б) С. Милграм;
в) С. Аш;
г) Р. Крачфилд;
д) Ф. Зимбардо.

15. Граница малой группы определяется
а) обладанием всеми ее членами общими ценностями;
б) возможностью непосредственных межличностных контактов всех членов группы;
в) объемом непосредственной памяти человека, т.е. до 9-10 человек;
г) верно все перечисленное.

16. Теория социальной идентичности разрабатывалась:

а) У. Джемсом;
б) А. Тешфелом;
в) Дж. Тернером;
г) М. Шерифом.

17. Стиль лидерства, при котором решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив членов группы, выполнение принятых решений контролируется и лидером, и самими членами группы, лидер учитывает их интересы, потребности, особенности, называется:
а) демократическим;
б) либеральным;
в) авторитарным;
г) ситуативным

18. Теория каузальной атрибуции изучает
а) выбор партнера по общению;
б) приписывание причин поведению людей;
в) обоснование оправдания сделанных ошибок.

19. Группа, являющаяся для индивида источником социальных установок и ценностных ориентаций, называется:
а) группой членства;
б) вторичной группой;
в) референтной группой;
г) неформальной группой.

20. Согласно теории поля К. Левина поведение есть:
а) реакция на раздражители окружающей среды;
б) функция состояния личности и среды;
в) стремление к достижению целей и удовлетворению потребностей

21. Б.Ф. Поршнев утверждал, что главной психологической характеристикой группы является:
а) переживания «свой – чужой»;
б) наличие «Мы – чувства»;
в) отсутствие доверия к другим группам;
г) аутгрупповой негативизм;
д) рефлексия границы группы;
е) совпадение индивидуальных и групповых ценностей.

22. Тенденция оказывать предпочтение своей группе в противовес интересам другой называется:
а) внутригрупповой фаворитизм;
б) социальной перспективой;
в) социальная ингибиция;
г) социальная фасилитация

23. Характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, наиболее значимым для группы в целом:
а) групповая сплоченность;
б) конформизм;
в) психологический климат;

г) ценностно-ориентационное единство

24. Особое качество группы, высший уровень ее развития обозначается термином:
а) кооперацией;
б) коллектив;
в) корпорацией;
г) ассоциацией

25. Лидер группы – это:
а) член группы, который назначается руководством для определения направления деятельности группы;
б) личность, за которой все остальные члены группы признают право принимать решения в значимых для группы ситуациях;
в) наиболее популярный член группы;
г) все ответы верны.

26. Человек, воздействующий на группу с помощью системы официально закрепленных за ним прав и санкций, называется:
а) индивидом;
б) личностью;
г) лидером;
д) руководителем.

27. Функция аттитюда, способствующая разрешению внутренних конфликтов личности, называется:
а) приспособительной;
б) функцией знания;
в) функцией выражения;
г) функцией защиты.

28. Стиль лидерства, для которого характерны единоличное принятие лидером всех решений, жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания, отсутствие интереса к личностным особенностям членов группы, называется:
а) демократическим;
б) либеральным;
в) авторитарным;
г) ситуативным.

29. Авторитарный, демократический и попустительский стили лидерства выделил:
а) К. Левин;
б) Д. Майерс;
в) А. В. Петровский;
г) Т. Шибутани

30. К какой из трех сторон общения относится передача информации общающимися партнерами:
а) коммуникативной;
б) перцептивной;
в) интерактивной.

31. Тенденция переносить общее благоприятное (неблагоприятное) впечатление о человеке на оценку его неизвестных качеств называется:
а) эффектом стереотипизации;

б) эффектом ореола;
в) эффектом первичности.

32. Структура взаимодействия между партерами по общению с включением элементов «Родитель»,«Взрослый», «Ребенок» описывается:
а) Т. Парсонсом;
б) Я. Щепаньским;
в) Э. Берном.
г) Дж. Мидом.

33. Понятие «социальная перцепция» употребляется в современной социальной психологии в значении:
а) процесса восприятия социальных объектов;
б) восприятия человека человеком в ситуациях повседневного взаимодействия;
в) социальной детерминации перцептивных процессов.

34. Исследовательская область, занимающаяся изучением норм пространственно-временной организации общения, называется:
а) просодика;
б) кинесика;
в) проксемика;
г) паралингвистика;
д) физиогномика.

35. Как называется механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы?
а) идентификация;
б) эмпатия;
в) рефлексия;
г) каузальная атрибуция;
д) все являются.

36. Эффект установки имеет отношение к:
а) коммуникативной стороне общения;
б) интерактивной стороне общения;
в) перцептивной стороне общения.

37. Концепция Дж. Мида критикуется за:
а) переоценку значимости символов для социальных отношений;
б) рассмотрение иррациональных влечений в качестве единственной движущей силы индивида и человечества в целом;
в) выделение принципа вознаграждений-издержек в качестве универсальной основы для построения интеракции
г) рассмотрение поведения индивида как реактивного по своей природе.

38. Что является вариантом объяснения парадокса Лапьера?
а) одновременное существование двух подобных аттитюдов;
б) доминирование разных компонентов аттитюда;
в) существование диспозиций разного уровня;
г) все ответы верны.

39. Структура социальной установки (аттитюда) включает в себя:
а) осознание объекта, эмоциональная оценка, последовательное поведение;
б) опознание объекта, отношение, роль прошлого опыта;
в) адаптация, знание, выражение, защита;
г) идентификация, эмпатия, рефлексия.

40. Ключевым понятием в концепции В.А. Ядова является:
а) конгруэнтность;
б) диспозиция;
в) идентичность.

41. Возникновение у членов группы «Мы-чувства» служит важнейшим индикатором:
а) формирования социальной идентичности личности;
б) развития формальных отношений в группе;
в) углубления процессов межличностной аттракции.

42. Групповые интересы, групповые потребности, групповые цели, групповые нормы, групповые ценности, групповое мнение в совокупности представляют собой:
а) элементарные параметры социальной группы;
б) механизмы формирования групповой идентичности;
в) основные психологические характеристики группы;
г) термины, характеризующие отношения личности и группы.

43. Социально-психологический климат группы представляет собой…
а) состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы
б**)** способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании
в**)** взаимодействие руководителей и руководимых людей в системе официальных и неофициальных отношений

44. К причинам групповой поляризации относится…
а) действие процессов социальной идентичности
б) стремление выработать наиболее радикальное решение
в) проявление процессов социального сравнения
г) подтверждение правильности первоначальных взглядов в ходе обсуждения

45. Стиль поведения, который отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению:
а) приспособление
б) конфронтация
в) компромисс
г) избегание

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели				
Знает: • характеристики общения (особенности коммуникации, социальной перцепции, организации взаимодействия) • психологию межличностных отношений в группах; • основы лидерства и командообразования, • особенности различных стилей лидерства; • процессы внутренней динамики группы;	Дает четкие определения понятию «общение». Знает основные теории лидерства, стили лидерства и руководства, основные характеристики лидера и руководителя. Отвечает на дополнительные вопросы о структуре общения, процессах групповой динамики.	Дает верные определения понятию «общение». Верно указывает стили различия в характеристиках лидера и руководителя, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатые определения понятию «общение». Не знает структуру общения, частично может вспомнить теории лидерства.	Путается в определениях общения, лидерства и руководства. Не может назвать ни одной теории лидерства, описать стили лидерства/руководства. Не отвечает на дополнительные вопросы.
Умеет: • организовывать совместную деятельность, учитывая ее содержание и особенности личности членов группы • создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду, учитывая интересы членов группы; • предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; • планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;	Способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность с учетом ее содержания и личностных особенностей членов группы. Контролирует и управляет социально-психологическим климатом в группе с целью создания безопасной и доброжелательной среды. Планирует командную работу и распределяет полномочия между членами группы.	Способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность с учетом ее содержания и личностных особенностей членов группы. Допускает ошибки при создании доброжелательного социально-психологического климата в группе, но умеет делать выводы и исправлять ситуацию. Эффективно планирует командную работу и распределяет полномочия между членами группы.	Способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность. Однако не умеет предвидеть проблемы, которые могут возникнуть из-за индивидуальных различий членов группы. Неэффективно распределяет задачи между членами группы.	Не способен самостоятельно организовать совместную групповую деятельность. Не умеет учитывать содержание и особенности личности членов группы.
Владеет: навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели;	Владеет навыками организации совместной работы и управления командой для решения поставленных задач и достижения цели. Владеет навыками	Владеет навыками организации совместной работы и управления командой для	Владеет навыками организации совместной работы, но не способен анализировать, прогнозировать и управлять конкурентными и конфликтными	Не способен к организации совместной работы и управления командой. Испытывает трудности в решении конфликтных ситуаций в группе.

навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	диагностики поведения в конфликтных ситуациях, и прогнозирования конфликтов в группе. Эффективно управляет работой группы, учитывая возможную конкурентную среду внутри группы.	решения поставленных задач и достижения цели. Владеет навыками диагностики поведения в конфликтных ситуациях, но не способен проанализировать возможную несовместимость членов команды, что может отражаться на эффективности групповой деятельности.	отношениями в группе.	
УК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений				
Знает: механизмы межличностного восприятия; основы организации и корректировки работы команды с учетом коллегиальных решений	Знает теории принятия решений. Четко описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики. Отвечает на дополнительные вопросы о месте и значении социально-перцептивных процессов в организации и управлении группового взаимодействия.	Знает теории принятия решений. Четко описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики. Но теряется при ответах на дополнительные вопросы.	Описывает механизмы межличностного восприятия и групповой динамики, но не знает, как они проявляются в совместной деятельности.	Не знает теории принятия решений, механизмы межличностного восприятия и групповой динамики.
Умеет: организовывать работу команды; управлять процессами групповой динамики	Умеет организовывать совместную деятельность и управлять процессами групповой динамики. Выявлять лидера группы и использовать его влияние в управлении совместной деятельностью.	Умеет организовывать совместную деятельность, но не способен использовать все процессы групповой динамики для повышения ее эффективности.	Умеет организовывать совместную работу группы только в каком-либо одном виде деятельности. Слабо ориентируется в процессах групповой динамики.	Не умеет организовывать совместную работу группы
Владеет: навыками использования социально-психологических методов диагностики межличностных отношений в группе; навыками принятия групповых и индивидуальных решений на разных этапах групповой деятельности	Владеет методами социометрии, групповой дискуссии (мозговой штурм, фокус-группа, метод Дельфи) и способен использовать их на реальных группах взаимодействия.	Владеет методами социометрии, групповой дискуссии (мозговой штурм, фокус-группа, метод Дельфи), но не имеет опыта использования полученных результатов для практического применения.	Владеет не всеми методами групповой дискуссии и не способен использовать их на реальных группах взаимодействия.	Не владеет методами социометрии и групповой дискуссии
УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон				
Знает: сущность и виды конфликтов; стратегии поведения в конфликтной	Дает четкие определения понятию «конфликт». Знает теории конфликтов, их виды и стратегии поведения в	Дает четкие определения понятию «конфликт». Знает теории	Дает неуверенные определения понятию «конфликт». Знает их виды и стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Не	Не знает определения понятия «конфликт», теории конфликтов, их виды и стратегии поведения в

ситуации; теоретические основы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	конфликтных ситуациях. Отвечает на дополнительные вопросы о причинах и специфике протекания межличностных и межгрупповых конфликтов.	конфликтов, их виды и стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Теряется при ответе на дополнительные вопросы.	знает теории конфликтов, не отвечает на дополнительные вопросы.	конфликтных ситуациях.
Умеет: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде	Способен эффективно управлять конфликтными ситуациями в группе для достижения групповых целей и задач. Умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе.	Способен эффективно управлять конфликтными ситуациями в группе для достижения групповых целей и задач, но не умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе на ранних этапах функционирования.	Способен управлять конфликтными ситуациями в лишь в определенных ситуациях и на ранних этапах. Не умеет прогнозировать межличностные конфликты в группе на ранних этапах функционирования.	Не способен управлять конфликтными ситуациями в группе.
Владеет: навыками диагностики, предупреждения, управления и разрешения конфликтных ситуаций при работе в команде	Владеет методами диагностики агрессивности/враждебности (Басс, Дарки), стилей поведения в конфликте (Томаса), уровня конфликтности личности (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.). Способен ориентироваться в причинах конфликта и выбирать наиболее эффективную стратегию его решения для сложившейся ситуации.	Владеет методами диагностики личностной конфликтности, агрессивности и стилей проведения в конфликте, но не способен к анализу причин конфликтов и выбору оптимальной стратегии их разрешения.	Владеет ограниченным арсеналом диагностических методик по теме «Конфликт». Не владеет навыками управления конфликтными ситуациями.	Не владеет методами диагностики и управления конфликтами.
УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям				
Знает: методы групповой дискуссии; технологии воздействия и управления дискуссией	Знает и четко описывает различные методы групповой дискуссии. Знает технологию и ограничения проведения различных видов групповой дискуссии. Знает механизмы группового влияния. Дает ответы на дополнительные вопросы об истории возникновения методов групповой дискуссии (Осборн, Мертон).	Знает и четко описывает различные методы групповой дискуссии. Знает технологию и ограничения проведения различных видов групповой дискуссии. Не отвечает на дополнительные вопросы.	Знает различные методы групповой дискуссии только по их названию. Не знает области назначения, технологию и ограничения их проведения.	Не знает методов групповой дискуссии.
Умеет: организовать групповую дискуссию и управлять ею с учетом разнообразных (в том числе полярных) мнений	Умеет организовать и проводить групповую дискуссию, учитывая личностные особенности членов группы и характер тематики	Умеет организовать и проводить групповую дискуссию, учитывая	Может проводить групповую дискуссию, но слабо ориентируется в особенностях личности членов группы.	Не умеет организовать и проводить групповую дискуссию

членов команды	дискуссии. Умеет управлять механизмами группового влияния.	личностные особенности членов группы и характер тематики дискуссии. Неэффективно использует или умеет использовать механизмы группового влияния при проведении дискуссии		
Владеет: навыками организации и проведения различных видов групповой дискуссии	Уверенно владеет навыками проведения групповых дискуссий (модерации), учитывая полярные мнения оппонентов. Способен контролировать социально-психологические феномены влияния большинства, личностные особенности участников дискуссии.	Владеет навыками проведения групповых дискуссий (модерации), учитывая полярные мнения оппонентов. Слабо управляет социально-психологические феномены влияния большинства, личностные особенности участников дискуссии, что может привести к неконтролируемым процессам в ходе дискуссии.	Может провести групповую дискуссию, но без учета социально-психологических феноменов влияния большинства и личностных особенностей участников дискуссии.	Не владеет навыками проведения групповых дискуссий
УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат				
Знает: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; технологии и методы кооперации в командной работе	Знает различные типы структуры малой группы, функции и задачи лидера и руководителя в коллективной работе, механизмы социального влияния (большинства, меньшинства). Отвечает на дополнительные вопросы о категориях социальной роли и социального статуса в группе.	Знает различные типы структуры малой группы, функции и задачи лидера и руководителя в коллективной работе, механизмы социального влияния (большинства, меньшинства). Не уверено отвечает или не отвечает на дополнительные вопросы.	Может дать описание различных видов структуры малой группы. Не дает четких определений функций и задач лидера и руководителя в коллективе. Не отвечает или не отвечает на дополнительные вопросы.	Не знает типологии малых групп, механизмов социального влияния.
Умеет: анализировать стили лидерства, групповую динамику	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Умеет управлять совместной деятельностью, используя феномены групповой динамики.	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Не в полной мере владеет феноменами групповой	Способен выявлять лидера в группе, анализировать стили лидерства. Не владеет феноменами групповой динамики.	Не умеет анализировать стили лидерства и межличностные отношения в группе

		динамики.		
Владеет: навыками развития лидерских качеств и использования их в управлении командой	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Может использовать феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Не в полной мере использует феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Владеет методами выявления неформального лидера в группе (социометрия). Не использует феномены групповой динамики для эффективного управления совместной деятельности.	Не владеет методами выявления лидеров в группе, навыками управления группой с учетом феноменов групповой динами
УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии				
Знает: теорию ценностно-ориентационного единства; механизмы межкультурного взаимодействия в обществе в современном обществе;	Знает и четко излагает теорию ценностно-ориентационного единства А.В.Петровского, подходы к структурному описанию взаимодействия. Отвечает на дополнительные вопросы о механизмах и феноменах социального взаимодействия.	Знает и четко излагает теорию ценностно-ориентационного единства А.В.Петровского, подходы к структурному описанию взаимодействия. Но не уверенно отвечает или не дает ответов на дополнительные вопросы.	Частично или неполно излагает теорию ценностно-ориентационного единства и подходы к структурному описанию взаимодействия. Не отвечает на дополнительные вопросы о механизмах и феноменах социального взаимодействия.	Не знает теории ценностно-ориентационного единства, подходов к структурному описанию взаимодействия.
Умеет: использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; применять нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Умеет использовать знания о ценностной структуре личности в профессиональном и межличностном взаимодействии; объяснить феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействовать с представителями различных культур; применять нормы межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	Учитывает феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности; толерантно взаимодействует с представителями различных культур. Однако испытывает затруднения в профессиональном и межличностном взаимодействии.	Учитывает феномен культуры и её роль в человеческой жизнедеятельности. Однако испытывает серьезные трудности в профессиональном и межличностном взаимодействии.	Отсутствуют навыки межличностного взаимодействия в поликультурной среде
Владеет: навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности; навыками формирования психологически безопасной среды в профессиональной деятельности;	Владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности различными методами: диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (С.С.Бубнова); тест культурно-ценностных ориентаций (Л. Г. Почебут),	Владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности различными методами. Испытывает затруднения в	Частично владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности. Испытывает серьезные затруднения в управлении социально-психологическим климатом в группе, сталкиваясь ценностно-культурными особенностями членов группы.	Не владеет навыками проведения диагностики ценностных ориентаций личности. Не в состоянии поддерживать благоприятный социально-психологический климат в группе.

навыками межкультурного взаимодействия с учетом разнообразия культур	ценностные ориентации (М. Рокич). Способен сформировать благоприятный социально-психологический климат в группе, учитывая ценностно-культурные особенности членов группы.	управлении социально-психологическим климатом в группе, сталкиваясь с новыми ценностно-культурными особенностями членов группы.		
УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп				
Знает: социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия; социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры	Знает и четко описывает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Отвечает на дополнительные вопросы об их значимости в группах, состоящих из представителй разных культур, этносов, конфессий.	Знает и четко описывает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Может частично описать социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Не в состоянии выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом знаний психологии социальной перцепции и общения.	Не знает социально-перцептивные феномены общения и взаимодействия, социальные и внутриличностные коммуникативные барьеры. Не в состоянии выстраивать социальное и профессиональное взаимодействие с учетом знаний социальной психологии общения и разнообразия культур.
Умеет: учитывать разнообразие и специфику культур в процессе межкультурного взаимодействия	Способен организовать совместную деятельность с учетом культурных особенностей членов группы.	Испытывает затруднения при организации совместной деятельность с учетом культурных особенностей членов группы.	Испытывает серьезны трудности при организации совместной деятельность с учетом культурных особенностей членов группы.	Не способен организовать совместную деятельность с учетом культурных особенностей членов группы
Владеет: навыками межличностного и профессионального взаимодействия с учетом разнообразия культур	Владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий.	Частично владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий	Фрагментарно владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий	Не владеет навыками взаимодействия с представителями различных культур, этносов, конфессий
УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды для участников межкультурного взаимодействия при личном общении и при выполнении профессиональных задач				
Знает: механизм формирования и поддержания социальных норм в группе; специфику социальных установок; специфику общения и взаимодействия в поликультурной среде	Знает теории и эмпирические исследования формирования социальных норм, социальных установок, особенности взаимодействия в поликультурной среде. Отвечает на дополнительные вопросы о взаимосвязи социальных установок и реального поведения, функциях девиантного поведения.	Знает теории и эмпирические исследования формирования социальных норм, социальных установок, особенности взаимодействия в поликультурной среде. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Частично описывает результаты классических эмпирических исследований формирования социальных норм, теории социальных установок. Не отвечает на дополнительные вопросы.	Не знает теорий и результаты классических эмпирических исследований формирования социальных норм, социальных установок.

Умеет: выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	Умеет выстраивать взаимодействие с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, учитывая их социальные нормы, установки, национальные и культурные особенности и традиции	Испытывает затруднения при организации взаимодействия с представителями различных этносов, национальностей и конфессий.	Испытывает серьезные трудности при взаимодействии с представителями различных этносов, национальностей и конфессий, в силу отсутствия объективного представления об их социальных нормах, установках, культурных особенностях и традициях	Не способен выстаивать взаимодействии с представителями различных этносов, национальностей и конфессий
Владеет: навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии	Владеет навыками общения и взаимодействия с учетом знаний этнической психологии	Испытывает затруднения при общении и взаимодействии с представителями других этносов, национальностей, конфессий	Испытывает серьезные трудности при общении и взаимодействии с представителями других этносов, национальностей, конфессий, которые могут привести к внутригрупповым конфликтам	Не способен выстаивать общение и взаимодействие с представителями других этносов, национальностей, конфессий
ОПК-5.1. Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения для создания программ психологического вмешательства профилактического развивающего, коррекционного или реабилитационного характера				
Знает: современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	Знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения (в объеме большем лекционного).	Частично знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактическо го, развивающего, коррекционного и реабилитационно го характера, для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций; основные формы психологической помощи и принципы их применения	Фрагментарно знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера. Знания носят несистематический характер.	Не знает современные теоретические подходы и практики, технологии и виды мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного и реабилитационного характера.
Умеет: находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Умеет находить способы решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Испытывает затруднения при решении конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Испытывает серьезные трудности при решении конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.	Не умеет находить способы решения психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.
Владеет: методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и	Владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или)	Частично владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической	Низкий уровень владения методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям	Не владеет методами и приемами индивидуальной и групповой работы при оказании психологической помощи отдельным лицам, группам и (или)

(или) организациям	организациям	помощи отдельным лицам, группам и (или) организациям		организациям
ОПК-5.2. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи с учетом индивидуальной и популяционной нормы				
Знает: современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства	Знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства. Отвечает на дополнительные вопросы, выходящие за пределы лекционного материал.	Знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций, правила разработки научно обоснованных программ психологического вмешательства. Испытывает трудности при ответах на дополнительные вопросы, выходящие за пределы лекционного материал.	Частично знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций.	Не знает современные концепции и методы психологического развития, психопрофилактики, психокоррекции и психологической реабилитации, принципы и методы психологического вмешательства для решения психологических проблем отдельных лиц, групп и организаций.
Умеет: оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Умеет оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства для решения психологических проблем, применять методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Испытывает затруднения в ситуациях, требующих психологического вмешательства для решения психологических проблем, также не уверенно применяет методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Испытывает серьезные трудности в ситуациях, требующих психологического вмешательства. Не в состоянии адекватно выбрать методы и технологии психопрофилактики, психокоррекции и (или) психологической реабилитации.	Не умеет оценивать ситуацию, требующую психологического вмешательства.
Владеет: методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Владеет методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Частично владеет методами и средствами психопрофилакти	Низкий уровень владения методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и	Не владеет методами и средствами психопрофилактики, психокоррекции и

психологической реабилитации	психологической реабилитации	ки, психокоррекции и психологической реабилитации	психологической реабилитации	психологической реабилитации
ОПК-5.3. Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы				
Знает: основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Частично знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи	Фрагментарно знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи. Знания носят несистематический характер.	Не знает основные методы и приемы оказания индивидуальной и групповой психологической помощи
Умеет: разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Испытывает трудности при разработке и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактическо го, развивающего, коррекционного или реабилитационно го характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Испытывает серьезные трудности при разработке и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Не умеет разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
Владеет: навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Частично владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактическо го, развивающего, коррекционного или реабилитационно го характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Низкий уровень владения навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и организаций	Не владеет навыками разработки научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
ОПК-7.1. Знает основные задачи и методы профилактики и просвещения				
Знает: актуальные проблемы психологической профилактики, методы просветительской и психолого-профилактической работы с различными категориями населения для	Знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья,	Знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактическо й работы с различными категориями	Фрагментарно знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья, поддержания	Не знает актуальные проблемы психологической профилактики, методы психолого-профилактической работы с различными категориями населения для решения задач охраны здоровья,

повышения психологической культуры в решении задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия	поддержания психологического благополучия. Отвечает на дополнительные вопросы о методах манипуляции и воздействия.	населения для решения задач охраны здоровья, поддержания психологического благополучия. Не отвечает на дополнительные вопросы о методах манипуляции и воздействия.	психологического благополучия. Знания носят несистематический характер.	поддержания психологического благополучия.
Умеет: планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	Умеет планировать и проводить просветительскую и психолого-профилактическую работу, используя методы воздействия и манипуляции	Испытывает затруднения при планировании просветительской и психолого-профилактической работы. Эффективно использует методы воздействия и манипуляции	Испытывает серьезные трудности при планировании просветительской и психолого-профилактической работы. Неэффективно использует методы воздействия и манипуляции	Не умеет планировать просветительскую и психолого-профилактическую работу. Неэффективно использует методы воздействия и манипуляции
Владеет: методами и средствами просветительской и психолого-профилактической работы	Владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Частично владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Низкий уровень владения методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами	Не владеет методами просветительской и психолого-профилактической работы с различными группами
ОПК-7.2. Умеет оценить потребности целевой аудитории и разработать планы и программы профилактической и просветительской работы				
Знает: • психологические особенности различных категорий населения потенциальных целевых групп для проведения просветительской и психолого-профилактической деятельности; • техники эффективного предоставления информации о психологических знаниях, практиках и услугах 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	Знает психологическую специфику и социально-демографические особенности различных категорий населения. Имеет четкое представление о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества. Отвечает на дополнительные вопросы.	Знает психологическую специфику и социально-демографические особенности различных категорий населения. Имеет четкое представление о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества. Испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.	Знания психологической специфики и социально-демографических особенностей различных категорий населения носят фрагментарный характер. Не имеет четкого представления о психологических теориях потребностей, техниках эффективного предоставления информации среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества.	Не знает психологической специфики и социально-демографические особенности различных категорий населения.

Умеет: • определять основные потребности и запросы целевой аудитории для ведения просветительской деятельности, стимулирования интереса к психологическим знаниям; • осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных проблем	Умеет оценить потребности целевой аудитории и осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Испытывает затруднения при оценке потребностей целевой аудитории. Осуществляет просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Испытывает серьезные трудности при оценке потребностей целевой аудитории и осуществлении просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	Не умеет оценивать потребности целевой аудитории и осуществлять просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества
Владеет: методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач	Владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социальных и индивидуальных задач	Частично владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения	Низкий уровень владения методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения	Не владеет методами и техниками просветительской деятельности среди различных категорий населения
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам				
Знает: • принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; • причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Частично знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения; причины возможных нестандартных ситуаций, возникающих в процессе личностной дезадаптации	Знания о принципах профилактической деятельности среди различных категорий населения носят фрагментарный характер	Не знает принципы профилактической деятельности среди различных категорий населения
Умеет: • работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; • учитывать индивидуальные	Умеет работать в разнородном коллективе, эффективно выполняя задачи психолого-профилактической деятельности; учитывать индивидуальные особенности представителей различных социальных	Испытывает затруднения при работе в коллективе, представляющем различные социальные общности	Испытывает серьезные трудности при работе в коллективе, представляющем различные социальные общности	Не умеет работать в коллективе, представляющем различные социальные общности

особенности представителей различных социальных общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья	общностей с целью решения индивидуально-значимых задач в сфере охраны психологического здоровья			
Владеет: приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Владеет приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Частично владеет приемами воздействия на различные аудитории для повышения психологической культуры	Низкий уровень владения приемами воздействия на различные аудитории	Не владеет приемами воздействия на различные аудитории

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся представления о развитии семьи и брака в историческом контексте, об основных психологических характеристиках, функциях семьи, умения разбираться в сложности и неоднозначности семейных отношений
Задачи дисциплины	Синтезировать информацию о различных этапах жизненного цикла семьи для разработки индивидуализированных подходов к консультированию и поддержке семей в разных фазах жизни; Сформировать способность оценивать эффективность поддержки и консультирования семей в различных этапах их жизненного цикла для достижения психологического благополучия и устойчивых отношений

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология современной семьи» относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Базовое высшее образование
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Все последующие дисциплины.

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**
Общепрофессиональные	Психологическая профилактика	ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам		
ОПК-6.2. Обосновывает психологическую значимость и роль каждой из психологических теорий и концепций; выделяет закономерности, выводимые из различных областей психологии с целью их применения в психологической практике		
Понимать важность изучения семейных взаимоотношений в контексте современного общества	Применять психологические концепции ко взаимоотношениям в реальных семейных сценариях	Навыками синтезирования информации о жизненном цикле семьи для создания рекомендаций по улучшению семейной динамики

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. 144 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.	
1	Современная семья как малая социальная группа	1	10	4	2	4
2	Психология отношений в современной семье	1	10	4	2	4
3	Жизненный цикл современной семьи	1	12	4	2	6
4	Супружеские конфликты	1	14	4	4	6
5	Семейное консультирование	1	17	4	6	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**1**	**27**			
	ИТОГО		**108**	**20**	**16/18**	**27**

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 семья как малая социальная группа	1	9	4		5
2	Психология отношений в современной семье	1	11	4	2	5
3	Жизненный цикл современной семьи	1	11	4	2	5
4	Супружеские конфликты	1	21	4	2	15
5	Семейное консультирование	1	21	4	2	15
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)		**27**			
	ИТОГО		**108**	**20**	**8/8**	**45**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Современная семья как малая социальная группа	Семья – определение, основные характеристики. Семья как одна из основных сфер жизнедеятельности человека. Исторический взгляд на природу и сущность семьи. Семья в понимании Платона, Аристотеля. К. Маркс и Ф. Энгельс о происхождении семьи и брака. Разнообразие форм общественного регулирования отношений между полами. Основные потребности личности. Пирамида потребностей А. Маслоу. Семейное поведение. Брачное, сексуальное, репродуктивное поведение. Составные части семейной системы. Семья как саморазвивающаяся система. Открытые и закрытые семьи. Виды семейных отношений: социально-биологические отношения, хозяйственно-экономические отношения, юридические отношения, нравственные отношения, психологические отношения, эстетические отношения. Специфика семьи как малой социальной группы
2	Психология отношений в современной семье	Позитивность и негативность в семейных отношениях. Сотрудничество, паритет, соревнование, конкуренция в семейных отношениях. Попустительский, авторитарный, демократический стиль семейных отношений. Специфика внутрисемейных личностных взаимодействий. Характеристики счастливых и несчастливых семей. Понятие конфликтных, кризисных и проблемных семей. Критерии устойчивости семьи. Основные потребности мужчин и женщин в браке. Внешние объективные и субъективные факторы устойчивости семьи. Внутренние субъективные источники стабильности семьи.
3	Жизненный цикл современной семьи	Стадии семейного цикла. Стадии семейного цикла Е. Дюваль. Фазы семейных отношений (Э.Г. Эйдемиллер и В.В. Юстицкис). Стадии жизненного цикла Э.К. Васильевой. Особенности функционирования семьи на важнейших этапах её развития. Важнейшие этапы семейного цикла в понимании А.И. Антонова и В.М. Медкова.
4	Супружеские конфликты	Определение семейного конфликта. Типология основных семейных конфликтов: позитивные и негативные, конструктивные или деструктивные конфликты.
5	Семейное консультирование	Основы семейного консультирования. Стадии процесса консультирования. Методы и приемы, используемые в семейном консультировании. Индивидуальное добрачное психологическое консультирование. Вопросы добрачного консультирования. Предбрачное консультирование по вопросам супружеской совместимости. Консультирование в сфере супружеских отношений. Индивидуальное консультирование родителей. Индивидуальное консультирование детей и подростков. Особенности индивидуального и группового 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
ОПК-6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам			
ОПК-6.2	Знать и понимать важность изучения семейных взаимоотношений в контексте современного общества	С 1 по 5	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с

			презентацией)
	Уметь: применять психологические концепции ко взаимоотношениям в реальных семейных сценариях	С 1 по 5	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)
	Владеть: навыками синтезирования информации о жизненном цикле семьи для создания рекомендаций по улучшению семейной динамики	С 1 по 5	Устный опрос, творческое задание в виде эссе, информационный проект (доклад с презентацией)

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Современная семья как малая социальная группа	Подготовка к устному опросу
2	Психология отношений в современной семье	Подготовка к устному опросу
3	Жизненный цикл современной семьи	Подготовка к устному опросу
4	Супружеские конфликты	Подготовка к устному опросу
5	Семейное консультирование	Подготовка к устному опросу

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Демиденко, Н. Н. Психология семьи: учебное пособие с кейсами и задачами / Н. Н. Демиденко. — 2-е изд. — Тверь: Тверской государственный университет, 2023. — 120 с. — ISBN 978-5-7609-1848-2.	URL: https://www.iprbookshop.ru/140060.html	По логину и паролю
2	Коваленко, С. В. Психология семьи и родительства : практикум / С. В. Коваленко. — Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2022. — 131 с. — ISBN 978-5-00047-664-2.	https://www.iprbookshop.ru/130276.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Психологические основы работы психолога с семьей: учебное пособие / О. В. Барсукова, М. А. Вышквыркина, Л. В. Косикова [и др.]. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2021. — 119 с. — ISBN 978-5-9275-3900-0.	URL: https://www.iprbookshop.ru/125711.html	По логину и паролю
2	Ткаченко, И. В. Основы психологии семьи и семейного консультирования (с практикумом): учебное пособие / И. В. Ткаченко, Е. В. Евдокимова. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 182 с. — ISBN 978-5-9908055-6-9. — Текст:	URL: https://www.iprbookshop.ru/58898.html	По логину и паролю

	электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].		
3	Психология семьи: учебное пособие / составители М. В. Лукьянова, С. В. Офицерова. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 138 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/75591.html	По логину и паролю
4	Седракян, С. А. Психология семьи: ролевой подход / С. А. Седракян. — Москва: Когито-Центр, 2019. — 298 с. — ISBN 978-5-89353-559-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт].	URL: https://www.iprbookshop.ru/88105.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. 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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
Примерные вопросы к экзамену

1. История брака, этапы развития.
2. Брак в древности.
3. Брак-соглашение и брак-сделка в древних культурах.
4. Период матриархата в Древнем Египте.
5. Брак в Древней Иудее.
6. Брак в Древней Греции.
7. «Открытые» спартанские браки. Брак в Древнем Риме.
8. Семья и брак в истории общества: общехристианская модель семьи, семейные отношения в католицизме и протестантизме.
9. Семья в России: характерные особенности развития семейных отношений, тенденции российской семьи.
10. Психология о современной семье: результаты исследования.
11. Социальная психология семьи.
12. Культура добрачных отношений.
13. Механизмы возникновения симпатии.
14. Теории выбора брачного партнера («теория комплементарных потребностей» Р.Уинча, инструментальная теория подбора супругов Р.Сентерсом, теория «стимул-ценность-роль» Б.Мурстейн, «круговая теория любви» А.Рейс и др.).
15. Любовь как отношение в системе отношений.
16. Взгляд психологии и философии на любовь (теория Платона, Н.Бердяев, модель Л. Каслера, А. Маслоу, Э.Фромм).
17. Мотивы вступления в брак. Факторы, влияющие на выбор брачного партнера.
18. Психологические условия оптимизации взаимоотношений в предбрачный период.
19. Структура семьи.
20. Функции семьи.
21. Ролевая структура семьи.
22. Классификация семьи: по семейному стажу, по количеству детей, по составу семьи, по типу главенства, руководства семьей, по семейному быту, укладу, по качеству отношений в семье.
23. Параметры семейной системы (Эйдемиллер, Юстицкис, Минухин, Фишман).
24. Структура семейных ролей.
25. Структура семейных подсистем.
26. Правила семьи.
27. Семейная история (мифы, стереотипы, стабилизаторы).
28. Нарушения функционирования семейной системы.
29. Специфика супружеских конфликтов.
30. Классификация семейных конфликтов.
31. Нарушение представлений о семье и ее членах.
32. Нарушение межличностной коммуникации в семье.
33. Нарушение механизмов интеграции семьи.
34. Нарушение структурно-ролевого аспекта жизнедеятельности семьи.
35. Типичные модели поведения супругов во внутрисемейных конфликтах.
36. Развод как социально-психологический феномен.
37. Стадии развода.
38. Особенности прохождения эмоциональной потери мужчинами и женщинами.

39. Психотехника общения: типы супружеских отношений и их детерминанты.
40. Феномен «прощения».
41. Модели психологического сопровождения родительства.
42. Родительское отношение к ребенку: определение, типы, влияние на психическое развитие.
43. Семья и ребенок: возрастная динамика отношений.
44. Основы семейного консультирования.
45. Стадии процесса консультирования.
46. Методы и приемы, используемые в семейном консультировании.
47. Индивидуальное добрачное психологическое консультирование.
48. Вопросы добрачного консультирования.
49. Предбрачное консультирование по вопросам супружеской совместимости.
50. Консультирование в сфере супружеских отношений.
51. Индивидуальное консультирование родителей. Индивидуальное консультирование детей и подростков.
52. Особенности индивидуального и группового консультирования.
53. Разделение ответственности: психолог, психотерапевт. Структуированные техники семейной терапии.
54. Техники с использованием фантазии и образов.
55. Техники для работы со структурой семьи.
56. Поведенческие техники.
57. Техники работы с семейными правилами.
58. Парадоксальные техники

Критерии оценки выполнения задания

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности,

		- связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

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.

Тест

1. Брачное, сексуальное и репродуктивное поведение –
а) формы семейного поведения;
б) формы поведения животных;
в) виды потребностей;
г) стадии супружеской жизни.
2. Система действий и отношений, которые опосредуют удовлетворение полового влечения, – это поведение
а) сексуальное;
б) брачное;
в) репродуктивное;
г) контактное.
3. Совокупность знаний, верований, социальных норм и ценностей, запретов и предписаний, имеющих отношение к различию между полами и их взаимоотношениям, – это
а) половая культура;
б) половая роль;
в) сексуальные отношения;
г) сексуальные интересы.
4. Совокупность социокультурных норм, определяющая то, какими не должны или должны быть мужчины или женщины, как они не должны или должны себя вести, – это
а) половая роль;

б) семейный статус;
в) родственные отношения;
г) родительские отношения.
5. Часть сексуальной культуры, которая усвоена индивидом, стала частью его личности и потому управляет его сексуальным поведением «изнутри», будучи частью его диспозиций, – это
а) сексуальный сценарий;
б) половая культура;
в) родительская роль;
г) репродуктивная роль.
6. Этическая система, исходящая из того, что единственным основанием сексуальных отношений являются не моральные нормы и не ситуационный контекст, а исключительно наслаждение, удовольствие – это
а) гедонизм;
б) легализм;
в) рационализм;
г) аскетизм.
7. Отказ от сексуальных отношений, как и от других «мирских удовольствий», с убеждением, что наибольшее удовольствие человек получает не от чувственных наслаждений, а от духовного совершенствования называется
а) аскетизмом;
б) легализмом;
в) рационализмом;
г) гедонизмом.
8. Система действий и отношений, опосредующих рождение определенного числа детей в семье (а также вне брака), – это поведение
а) репродуктивное;
б) брачное;
в) сексуальное;
г) поисковое.
9. Повторяющаяся последовательность основных репродуктивных событий (coitus – зачатие – роды) называется
а) репродуктивным циклом;
б) репродуктивным процессом;
в) потребностью в детях;
г) социальными нормами.
10. Детерминированные общественным бытием принципы и образцы подобающего поведения, относящегося к рождению определенного числа детей, принятые в тех социальных группах, к которым принадлежит или хотел бы принадлежать индивид, называются
а) репродуктивными нормами;
б) репродуктивным циклом;
в) потребностью в детях;
г) репродуктивным процессом.
11. Число, состав, а также совокупность ролей и различных взаимоотношений между членами семьи – это
а) структура семьи;
б) открытые системы;
в) закрытые системы;
г) карта семьи.
12. Устойчивый образец поведения, одобряемый в семейной группе и ожидаемый от других членов, от личности в соответствии с занимаемой ею позицией в семье, называется
а) семейной ролью;
б) жизненным циклом семьи;
в) эталоном;

г) нуклеарной семьей.
13. Супружеские роли – роли
а) мужа, жены;
б) отца, матери;
в) сына, дочери;
г) брата, сестры.
14. Родительские роли – роли
а) отца, матери;
б) мужа, жены;
в) сына, дочери;
г) брата, сестры.
15. Социальная власть, в основе которой лежит жестокий контроль над поведением ребенка со стороны взрослых в семье, когда каждый незначительный проступок подлежит наказанию (словесному или физическому), – это власть
а) принуждения;
б) эксперта;
в) вознаграждения;
г) авторитета.
16. Социальная власть, характеризующая отношения между ребенком и взрослым в семье, в основе которой лежит уважение перед человеком, который является образцом – носителем социально-одобряемого поведения, – это власть
а) авторитета;
б) эксперта;
в) вознаграждения;
г) принуждения.
17. Стремление человека к установлению взаимоприятных, дружеских отношений, симпатий партнера по общению, носит название
а) аффилиации;
б) консолидации;
в) аферентации;
г) ассоциации.
18. Матриархальная семья – это семья, в которой стратегическим и деловым лидером является
а) жена;
б) муж;
в) старший сын;
г) ребенок.
19. История, протяженность во времени, собственная динамика, жизнь семьи, отражающая повторяемость, регулярность семейных событий, называется
а) жизненным циклом семьи;
б) структурой семьи;
в) картой семьи;
г) стадией супружеской жизни.
20. Стиль воспитания детей, при котором в семье не принимается совместных решений, ребенок изолируется и не собирается делиться своими впечатлениями и переживаниями с родителями, называется
а) изоляцией;
б) псевдосотрудничеством;
в) сотрудничеством;
г) соперничеством.

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СУПЕРВИЗИЯ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
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	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)».

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:			
консультативный	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам	**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

	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). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		выбранным критериям **УК-6.3.** Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития
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), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	**ОПК-8.** Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	**ОПК-8.1.** Использует знания моделей и методов супервизии **ОПК-8.2.** Использует профессиональную рефлексию для повышения уровня компетенции **ОПК-8.3.** Владеет навыками получения и предоставления обратной связи

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	33				
2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	2	20				
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	2	25				
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	2	30				
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	**2**	**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	33				
2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	2	20				
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	2	25				
4	Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	2	30				
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)						
	ИТОГО	**2**	**108**				

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» 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.
2	Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	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 деструкци; Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.
3	Методы психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.	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; Активизирующие диагностические профконсультацинные 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 личности.	Опрос, тестирование;
	Уметь: осознавать и оценивать свои ресурсы (личные, ситуативные, временные) и актуальные возможности;	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.	Опрос, тестирование, обсуждение кейсов;
	Владеть: навыками целесообразного использования своих внутренних ресурсов для успешного выполнения задач;	Тема 1: Психология профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	Практические задания, обсуждение кейсов;
УК – 6.2	Знать: приоритеты своего развития и профессионального роста.	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
	Уметь: применять способы совершенствования собственной	Тема 1: Психология	Опрос тестирование,

	деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	профессиональной деятельности как отрасль науки и практики. Психология профессиональной мотивации. Тема 2: Психические состояния человека в профессиональной деятельности. Профессиональные деструкции личности.	выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: навыками определения приоритетов профессионального роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и по выбранным критериям;	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
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	Опрос, выступление с

		становления личности. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	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. Основы профессионального консультирования. Супервизия.	Опрос, тестирование
	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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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	ладышев, 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.) 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 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/ **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 «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

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. Климова отсутствуют следующие типы профессий:
    1. человек — техника
    2. человек — природа
    3. человек — социальная система
    4. человек — знаковая система.
6. Е. А. Климов 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 находит 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 находит 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 условия 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 психокорреционных 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 профессионального 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_____
Другиеособенности_____
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 проведение и форме проведения, а также о периодичности супервизии должно соответствовать реальности проведения супервизии.
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 имеющих отношение к его деятельности;	Дает ответ на основные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его деятельности;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его деятельности;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих 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 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.				
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 выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Способен в полном объеме владеть навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Владеет навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует фрагментарное владение навыками выстраивания гибкой профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, требований рынка труда и стратегии личного развития;	Демонстрирует 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	Способен дать	Дает ответ о способах	Дает расплывчатый,	Не знает способы

уровня развития компетенции;	исчерпывающий ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	повышения уровня развития компетенции;	неструктурированный ответ о способах повышения уровня развития компетенции;	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.				
Знать: знает эффективные способы получения и предоставления обратной связи;	Способен дать исчерпывающий ответ об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Дает ответ на основные вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;	Затрудняется с ответом на вопрос об эффективных способах получения и предоставления обратной связи;
Уметь: применять навыки получения и предоставления обратной связи;	В полном объеме демонстрирует умение выстраивать навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует базовые навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует фрагментарные навыки получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;
Владеть: Навыками получения и предоставления обратной связи;	Способен в полном объеме владеть навыками получения и предоставления обратной связи;	Владеет навыками получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует фрагментарное владение навыками получения и предоставления обратной связи;	Демонстрирует отсутствие навыков получения и предоставления обратной связи;

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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	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)».

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 общепрофес-сиональных 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	
1	Предмет психологии индивидуальных различий	2	10	2	2	6
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	2	10	2	2	6
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	2	16	2	4	10
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	2	16	2	4	10
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	2	16	2	4	10
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	2	13	2	4	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	**2**	**27**			**27**
	ИТОГО	**2**	**108**	**12**	**20**	**76**

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	Предмет психологии индивидуальных различий	2	10	4	0	6
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	2	10	4	0	6
3	Биологическая основа индивидуальности. Темпераментальные свойства психики и типологии темперамента	2	16	2	2	12
4	Социокультурные истоки индивидуальности. Социотипические свойства личности	2	16	2	2	12
5	Интегральная индивидуальность. Характер и способности	2	16	2	2	12
6	Учет индивидуально-психологических особенностей при работе с людьми в разных областях практики	2	13	2	2	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	**2**	**27**			**27**
	ИТОГО	**2**	**108**	**16**	**8**	**84**

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. Трансситуативная природа типов. Проблема роли социальных и биологических факторов в детерминации индивидуально-типологических различий.
2	Методы эмпирического исследования и диагностики индивидуальных различий в психологии	Принципиальное сходство общепсихологических и дифференциально-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 индивидные свойства. Особенности эволюции и жизнедеятельности вида Homo Sapiens. Подходы к изучению индивидных свойств личности: феноменографический и историко-эволюционный. Характеристики индивидных свойств и их роль в развитии личности. Классификация индивидных 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 индивидных 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 частное 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 личностном консультировании и другие.

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	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 c. — ISBN 978-5-4487-0097-	URL: http://www.iprbookshop.ru/67344.html (дата обращения: 02.03.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

	2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].		

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 c. — 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 c. — 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 c. — 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 c. — 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	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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

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 приходить 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

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 уверено 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 иссле-дованию 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 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 психологической 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) характери-стиками

22. Каково соотношение между показателями когнитивных стилей и показателями психометриче-ского 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 взросле-ния 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 является 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 вариативностью 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 характерситикам 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 раздражителей от фона.
2. Поленезависимость — способность сопротивляться влиянию конфликтующих фоновых признаков 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 характеристике, нельзя переносить на конкретных представителей этих групп?
1. Группы, участвующие в экспериментальном исследовании, никогда не бывают полностью репрезентативными 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 характеристики
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. Социо-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.

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, интериндивидуальные 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-поленезависимости

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	формирование у обучающихся системных представлений о психологических особенностях развития детей, основах и специфических проблемах их обучения и воспитания и психологии педагогической деятельности.
Задачи дисциплины	1. сформировать у обучающихся представления о психологических особенностях и закономерностях развития познавательной сферы и личности ребенка; 2. сформировать представления о специфических проблемах в ходе обучения и воспитания детей, с которыми приходится иметь дело родителям и педагогам; 3. сформировать представления о психологических аспектах, возникающих в педагогической деятельности; 4. развивать способность проводить психолого-педагогический анализ, направленный на решение психологических проблем как обучающихся разных возрастов, так и педагогов

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология образования» относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология развития человека, Психология современной семьи
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Детский и подростковый психоанализ, Производственная практика в профильных организациях, Научно-исследовательская (квалификационная) практика, Преддипломная практика, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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 профилактика	**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.** Демонстрирует знания основных задач и методов профилактики и просвещения
		ОПК-7.2. Оценивает потребности целевой аудитории и разрабатывает планы и программы профилактической и просветительской работы
		ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам
Преподавание (обучение)	**ОПК-10.** Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых	**ОПК-10.1.** Определяет потребности в обучении и развитии: анализирует концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры; демонстрирует умения выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе; владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития

	социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования	**ОПК-10.2.** Создает программу обучения: демонстрирует знания психологических теорий обучения, воспитания, развития; использует педагогические модели и технологии с учетом возрастных профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения; владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть:**
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. Демонстрирует знания основных задач и методов профилактики и просвещения		
Основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Проводить анализ возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	Приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.2. Оценивает потребности целевой аудитории и разрабатывает планы и программы профилактической и просветительской работы		
Специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам		
Принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг
ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования		
ОПК-10.1. Определяет потребности в обучении и развитии: анализирует концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры; демонстрирует умения выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе; владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития		
Психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся

ОПК-10.2. Создает программу обучения: демонстрирует знания психологических теорий обучения, воспитания, развития; использует педагогические модели и технологии с учетом возрастных профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения; владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения		
Психологические теории обучения, воспитания, развития	Использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Приемами психологической диагностики и методами решения проблем

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	
1	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей.	2	25	4	4	17
2	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога.	2	26	4	4	18
3	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	2	29	4	8	17
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	2	28	-	-	-
	ИТОГО		**108**	**12**	**16**	**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	
1	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей.	4	32	4	-	28
2	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога.	4	36	4	4	28
3	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	4	36	-	8	28
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	4	4			4
	ИТОГО		**108**	**8**	**12**	**88**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей.	Психическое развитие ребенка младенческого возраста. Познание и поведение в раннем возрасте. Формирование личности ребенка до трехлетнего возраста. Развитие познавательных процессов и деятельности в дошкольном возрасте. Развитие личности в дошкольном возрасте. Умственное и поведенческое развитие младшего школьника. Развитие личности в младшем школьном возрасте. Интеллектуальное развитие в подростковом и юношеском возрасте. Личность в подростковом и юношеском возрасте.
2	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога.	Педагогическая оценка. Психодиагностика в системе образования. Психологическая служба в системе образования. Этический кодекс психолога. Личность педагога. Педагогическое руководство: руководство детскими группами и коллективами, руководство педагогическим коллективом. Теории учебной деятельности: традиционное обучение, проблемное обучение, программированное обучение, теории развивающего обучения Л.В. Занкова, В.В. Давыдова и Д.Б. Эльконина, З.И. Калмыковой, Н.Н. Поспелова, Е.Н. Кабановой-Миллер, Л.М. Фридмана.
		Профессиональное здоровье, профессиональные компетенции и профессиональная деформация педагога. Типы профессиональной деформации педагога: авторитарность, демонстративность, доминантность, агрессия, педагогическая индифферентность, поведенческий трансфер, социальное лицемерие, выученная беспомощность, неадекватная самооценка, педагогический догматизм, информационная пассивность, формализм, некомпетентность, консерватизм, ролевой экспансионизм, монологизм, дидактичность. Эмоциональное выгорание педагога. Опросник выгорания К. Маслач. Методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко. Конфликты в школе и их психологический анализ (на основе видеоматериала). Передача поведенческих паттернов от родителя к ребенку как проблема для обсуждения на встрече педагога и психолога с родителями (на основе видеоматериала). Психологическая работа с подростком. Разбор особенностей и сложностей построения беседы психолога с подростком (на основе видеоматериала). Саморегуляция и формирование навыков релаксации у педагогов. Обучение навыкам прогрессивной мышечной релаксации по Джекобсону.
3	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	Научение детей в младенческом и раннем возрасте. Воспитание в младенческом и раннем возрасте. Психологические основы обучения дошкольников. Воспитание в дошкольном возрасте. Эдипов комплекс и его разрешение. Анализ случаев. Методика «Рисунок семьи» и ее применение в изучении особенностей ребенка дошкольного и младшего школьного возраста. Анализ работ детей.
		Обучение в младшем школьном возрасте. Воспитание в младшем школьном возрасте. Диагностика мотивации обучающихся: методика для оценки уровня школьной мотивации Н.Г. Лускановой, методика для изучения мотивации обучения М.Р. Гинзбурга. Учение и научение в средних и старших классах. Воспитание подростков и юношей. Социометрия как инструмент для выявления статуса учащихся в классе, коллективе, определения микро-групп, социально-рефлексивных навыков обучающихся. Диагностика мотивации студентов: методика диагностики учебных мотивов А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик как инструмент

		выявления глубинных переживаний, анализа стиля рассказов, манеры изложения, оценки словарного запаса, определения уровня культурного развития. Анализ рассказов лиц юношеского возраста. Тест Томаса-Килманна (в адаптации Н.В. Гришиной) на выявление стратегий поведения в конфликтной ситуации.

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

ИДК	Показатели	Разделы и темы дисциплины	Оценочное средство для текущего контроля
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.	Знать: основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Уметь: проводить анализ возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Владеть: Приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
ОПК-7.2.	Знать: Специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Уметь: разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания

	Владеть: Навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
ОПК-7.3.	Знать: Принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Уметь: стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Владеть: Навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
ОПК-10. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования			
ОПК-10.1.	Знать: Психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Уметь: выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания

	Владеть: Приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
ОПК-10.2.	Знать: Психологические теории обучения, воспитания, развития	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Уметь: использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания
	Владеть: Приемами психологической диагностики и методами решения проблем	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей. Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога. Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	устный опрос, доклад (сообщение), групповая дискуссия, практические задания для самостоятельной работы, творческие задания

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Психология обучающихся. Возрастные особенности развития детей.	Изучение лекционных материалов и рекомендованных учебных пособий, работа с электронными ресурсами. Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических и творческих заданий
2	Тема 2. Психология педагогической деятельности. Профессиональное здоровье педагога.	Изучение лекционных материалов и рекомендованных учебных пособий, работа с электронными ресурсами. Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических и творческих заданий
3	Тема 3. Психологические основы обучения и воспитания. Особенности педагогического взаимодействия и общения	Изучение лекционных материалов и рекомендованных учебных пособий, работа с электронными ресурсами. Подготовка к устному опросу, подготовка доклада (сообщения), подготовка к групповой дискуссии, выполнение практических и творческих заданий

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературыа) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Абрамова Г.С. Психология развития и возрастная психология: учебник для вузов и ссузов / Абрамова Г.С. — Москва: Прометей, 2018. — 708 с.	https://www.iprbookshop.ru/94514.html	По логину и паролю
2	Кулагина И.Ю. Педагогическая психология: учебное пособие для вузов / Кулагина И.Ю. — Москва: Академический проект, 2020. — 316 с.	https://www.iprbookshop.ru/110166.html	По логину и паролю
3	Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э.Ф. — Москва: Академический проект, 2020. — 330 с.	https://www.iprbookshop.ru/110036.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Федекин, И.Н. Возрастная психология и Педагогическая психология: методическое пособие / И.Н. Федекин, Р.Р. Хуснутдинова. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2019. — 63 с.	http://www.iprbookshop.ru/97123.html	По логину и паролю
2	Педагогическая психология: хрестоматия для студентов педагогических направлений подготовки / Л.С. Выготский, П.Ф. Каптерев, Л.В. Занков [и др.]; составители Н.А. Пронина [и др.]. — Тула: Тульский государственный педагогический университет имени Л.Н. Толстого, 2019. — 243 с.	http://www.iprbookshop.ru/94298.html	По логину и паролю
3	Психология развития личности: учебное пособие / И.В. Казакова [и др.]. — Омск: Издательство ОмГПУ, 2020. — 200 с.	https://www.iprbookshop.ru/116215.html	По логину и паролю
4	Педагогика и психология образования: опыт, проблемы, перспективы. Часть 1: материалы Международной научно-практической конференции 23 декабря 2011 года / Н.В. Анненкова [и др.]. — Соликамск: Соликамский государственный педагогический институт, 2012. — 212 с.	https://www.iprbookshop.ru/47885.html	По логину и паролю
5	Чернобровкина С.В. Психология развития и возрастная психология: учебно-методическое пособие / Чернобровкина С.В. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 88 с.	https://www.iprbookshop.ru/74285.html	По логину и паролю
6	Пирлик Г.П. Возрастная психология: развитие ребенка в деятельности: учебное пособие для магистратуры / Пирлик Г.П., Федосеева А.М. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2022. — 384 с.	https://www.iprbookshop.ru/122458.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. ед.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 Перечень 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебная дисциплина формирует психолого-педагогические взгляды на процесс современного образования и навыки самостоятельной организации учебного процесса.

Роль этой дисциплины в том, что она способствует профессиональному и научно-практическому самоопределению студентов в сфере получаемых профессиональных знаний, формирует профессиональное самосознание будущих специалистов в области образования и вносит свой вклад в ценностную ориентацию обучающихся.

Изучение учебной дисциплины осуществляется на научной основе, с использованием современных методов и образовательных технологий. В методике преподавания учебной дисциплины классические приемы, развивающие теоретическое мышление, аналитико-синтетические способности обучающихся сочетаются с методами активного обучения, актуализирующего творческие способности студентов. Важными задачами преподавания являются формирование у обучающихся собственной позиции в изучении и оценке программ и результатов психолого-педагогических исследований, а также повышение компетентности студентов в области этических, социальных и юридических проблем педагогики и психологии образования.

Материалы, которые обучающиеся должны усвоить в результате изучения данной дисциплины, предлагаются в форме аудиторной и самостоятельной работы. На лекциях излагаются наиболее сложные и содержательно важные проблемы, систематизируются научные знания. Важной формой обучения является самостоятельная работа студентов. Ее цели – расширение знаний, полученных на лекциях и семинарских занятиях, подготовка рефератов по предложенным темам и других заданий для самостоятельной работы.

Результаты обучения оцениваются при помощи текущего и промежуточного контроля. Контроль усвоения полученных знаний, сформированных умений и навыков осуществляется в ходе выполнения контрольных мероприятий (вопросы для устного и письменного опроса, рефераты, практические задания и пр.).

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины «Психология образования»

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемостиЗадания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Вопросы для устного опроса

1. Познание и поведение в раннем возрасте.
2. Формирование личности ребенка в раннем возрасте.
3. Развитие познавательных процессов и деятельности в дошкольном возрасте.
4. Развитие личности в дошкольном возрасте.
5. Развитие изобразительной деятельности ребенка.
6. Особенности игровой деятельности ребенка дошкольного возраста.
7. Умственное и поведенческое развитие младшего школьника.
8. Развитие личности в младшем школьном возрасте.
9. Интеллектуальное развитие в подростковом и юношеском возрасте.
10. Личность в подростковом и юношеском возрасте.
11. Педагогическая оценка и ее роль в процессе обучения.
12. Особенности системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя**.**
13. Психодиагностика в системе образования.
14. Психологическая служба в системе образования. Этический кодекс психолога.
15. Личность педагога. Педагогическое руководство: руководство детскими группами и коллективами
16. Теории учебной деятельности: традиционное обучение, проблемное обучение, программированное обучение, теории развивающего обучения.
17. Концепция планомерного поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина.
18. Периодизация морального развития Л. Кольберга.
19. Способы (стратегии) поведения ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях.
20. Основные подходы к решению вопроса о соотношении обучения и развития ребенка.
21. Проблемы научения/обучения и воспитания ребенка в раннем возрасте.
22. Проблемы обучения и воспитания ребенка в дошкольном возрасте.
23. Проблемы обучения и воспитания ребенка в младшем школьном возрасте.
24. Проблемы обучения и воспитания подростка.
25. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание современного педагога.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой, нормативно-правовыми актами, судебной практикой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.	2
2	Обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя	1

3	Имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания результатов устного опроса

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.2 Тематика докладов (сообщений)

1. О развитии волевых качеств у ребенка.
2. Социометрический тест как инструмент для выявления статуса учащихся в классе или коллективе.
3. О саморегуляции педагогов и развитии у них навыков релаксации.
4. Инструменты для изучения уровня мотивации школьников и студентов.
5. Направления работы психологической службы в системе образования.
6. О системе поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя**.**
7. Сравнительный анализ традиционного, проблемного и развивающего обучения.
8. Воспитание ребенка родителями и педагогами.
9. Ценностные ориентации подростка.
10. Современное образование и цифровые технологии.

Критерии и шкалы оценивания доклада (сообщения)

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	3
2	представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.	2
3	выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.	1
4	доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
Максимальная оценка -3 балла		

Шкала оценивания доклада

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	3

Хорошо	2
Удовлетворительно	1
Неудовлетворительно	0

1.3 Практические задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком младшего дошкольного возраста.
2. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком старшего дошкольного возраста.
3. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с ребенком младшего школьного возраста.
4. Проанализируйте и дополните таблицу методик для проведения психодиагностической работы с подростком.
5. Проанализируйте взаимодействие психолога с подростком (на примере видеофильма «Пациенты»).
6. Выявите типы профессиональной деформации педагога в предложенном видео.

Критерии и шкалы оценивания практического задания

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания практических заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.4 Творческие задания

1. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании ребенка раннего возраста.
2. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании дошкольника.
3. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании младшего школьника.
4. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании подростка.
5. Сформулируйте и сделайте анализ 2-3 проблемных ситуаций в обучении и воспитании детей с ОВЗ.

Критерии и шкалы оценивания творческого задания

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Выполненное задание носит научный, исследовательский, творческий характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент может его аргументировано представить и демонстрирует комплекс формируемых умений по следующим критериям: - осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений; - освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений; - обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал. - самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи. - инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличие сформированной потребности в их выполнении.	2
2	Выполненное задание носит исследовательский характер, выполнено самостоятельно и своевременно, студент демонстрирует часть формируемых умений по некоторым из перечисленных выше критериев	1
3	Задание не отвечает предъявляемым требованиям, выполнено несвоевременно, студент не может его аргументировано представить.	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания творческих заданий

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

1.5 Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Сиблинговая позиция ребенка и ее влияние формирование особенностей ребенка.
2. Научение/обучение и воспитание в раннем возрасте.
3. Обучение и воспитание в дошкольном возрасте.
4. Обучение и воспитание в младшем школьном возрасте.
5. Обучение и воспитание в подростковом и юношеском возрасте.
6. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание современного педагога.
7. Воспитание ребенка в современном цифровом мире.
8. Как можно использовать видеофильм "Бумеранг" при проведении просветительской работы с родителями?

Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	**2**
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	**1**
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке психологических знаний.	**0**
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания участия в групповой дискуссии

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

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 образования» - зачет.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Обучение и воспитание. Образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения. Общее, профессиональное и дополнительное образование.
2. Теории обучения. Сравнительный анализ традиционного, проблемного и развивающего обучения.
3. Концепция планомерного поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина.
4. Динамика особенностей речевого развития и словарный запас ребенка раннего и дошкольного возраста. Эгоцентрическая речь как важный этап подготовки внутренней речи ребенка.
5. Характеристики стадий в развитии изобразительной деятельности ребенка.
6. Изменение иерархии психических функций у ребенка в раннем, дошкольном и школьном возрасте.
7. Синкреты, комплексы, понятия как этапы смыслового развития сознания ребенка.
8. Типы привязанности ребенка к матери и их влияние на психологические особенности личности.
9. Виды мышления ребенка.
10. Особенности игровой деятельности ребенка дошкольного возраста.
11. Сенсорные эталоны и наглядные модели и их роль в развитии восприятия дошкольника.
12. Особенности формирования произвольности внимания у дошкольников.
13. Виды общения ребенка (М.И. Лисина).
14. Первое и второе рождение личности ребенка.
15. Особенности развития уровня притязаний ребенка в дошкольном и младшем школьном возрасте.
16. Саморегуляция ребенка как задача его развития.
17. Мотивы избегания неудач и достижения успеха как личностные особенности ребенка.
18. Особенности развития волевых качеств у ребенка. О дефиците способностей ребенка и приложении усилий.
19. Деловые, товарищеские и дружеские взаимоотношения в старшем подростковом возрасте.
20. Периодизация морального развития Л. Кольберга.
21. Особенности системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога и родителя**.**
22. Стимулирующая сила оценок педагога. Соотношение понятий «оценка» и «отметка». Способы повышения значимости оценок педагога.
23. Внутренняя и внешняя мотивация ребенка.
24. Характеристика видов научения ребенка (импринтинг, условно-рефлекторное, оперантное, викарное и вербальное научение).
25. Особенности организации интеллектуальных игр с детьми дошкольного возраста.
26. Непосредственное и опосредованное запоминание ребенка. Параллелограмма развития памяти.
27. Моральные и материальные стимулы и их использование родителями в младшем школьном возрасте.
28. Особенности обучения ребенка при выполнении им заданий в младшем школьном возрасте.
29. Коллектив и его роль в воспитании ребенка.

30. Особенности влияния взрослых на формирование социальных установок у детей.
31. Значение постоянных обязанностей ребенка по дому. Экономические аспекты воспитания ребенка.
32. Характеристики сиблинговой позиции ребенка.
33. Романтический и прагматический идеал в подростковом и юношеском возрасте.
34. Понятие «зона ближайшего развития» ребенка и его значение для педагогики и психологии.
35. Основные подходы к решению вопроса о соотношении обучения и развития ребенка.
36. Основные направления работы психологической службы в системе образования. Принципы Этического кодекса психолога.
37. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам. О необходимости учета возрастных особенностей детей, связанных с осознаванием и оцениванием себя.
38. Методики, рекомендуемые к применению в диагностико-консультативной работе психолога на каждом возрастном этапе.
39. Конкретизация способности педагога к воспитанию обучающихся.
40. Саморегуляция педагогов и развитие у них навыков релаксации.
41. Характеристика стилей руководства педагогическим коллективом.
42. Способы (стратегии) поведения ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях. Тест Томаса-Килманна.
43. Составляющие эффективности деятельности педагогического коллектива.
44. Виды профессиональной деформации педагога. О связи профессиональной деформации и профессиональной компетентности педагога.
45. Уровни коррекции профессиональной деформации педагога.
46. Критерии эмоционального выгорания. Опросник выгорания К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой. Методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко.
47. «Рисунок семьи» как диагностический инструмент для оценки благополучия ребенка в семье.
48. Методика для оценки уровня школьной мотивации Н.Г. Лускановой, методика для изучения мотивации обучения М.Р. Гинзбурга, методика диагностики учебных мотивов А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой как инструменты для оценки мотивации обучающихся.
49. Социометрический тест как инструмент для выявления статуса учащихся в классе или коллективе.
50. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик как диагностический инструмент для выявления глубинных переживаний, определения уровня культурного развития ребенка.

Тестовые задания *(при использовании теста)*

1. Выберите верные варианты особенностей системы поощрений и наказаний ребенка со стороны педагога или родителя

а) Если хотим, чтобы ребенок приобрел знания, сформировал качества в процессе воспитания, то предпочтение следует отдавать поощрениям

б) Если хотим, чтобы ребенок исправил недостатки в учебе и поведении, то допустимо применение наказаний

в) Если ребенок имеет низкую самооценку, то преобладать должны наказания

г) Если ребенок имеет низкую самооценку, то преобладать должны поощрения

д) При завышенной самооценке ребенка его следует наказывать

2. Что из нижеперечисленного верно в отношении крайних значений оценок педагога?

а) Они всегда обладают стимулирующей силой

б) Они не всегда обладают стимулирующей силой

в) Частое использование одних и тех же оценок педагога может приводить к утрате их мотивирующей роли

3. Что, верно, из нижеперечисленного по соотношению понятий «оценка» и «отметка»?
а) Более широким является понятие «оценка»
б) Отметка – знаковое выражение оценки
в) Более широким является понятие «отметка»

4. Что можно отнести к способам повышения значимости оценок педагога?
а) Изучение и учет индивидуальных интересов и потребностей ребенка
б) Варьирование оценок с целью избегания привыкания ребенка к ним
в) Оценки должны давать значимые для ребенка взрослые

5. Что из нижеперечисленного в отношении внутренней и внешней мотивации обучающегося верно?
а) Внутренняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внешняя мотивация, при наличии внутренней мотивации у обучающегося педагогу следует также находить способы внешней стимуляции
б) Внешняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внутренняя мотивация обучающегося
в) Внутренняя мотивация учебно-воспитательной деятельности является более сильной, чем внешняя мотивация, при наличии внутренней мотивации педагогу не имеет смысла задумываться о внешней мотивации

6. Для выявления статуса учащихся в классе, коллективе, определения микро-групп, социально-рефлексивных навыков учащихся 5-8 классов наиболее целесообразно использовать
а) опросник
б) социометрический тест
в) рисуночную методику

7. Каковы требования, предъявляемые к методам психодиагностики обучающихся?
а) валидность
б) точность
в) надежность

8. При использовании психодиагностических методов в работе с детьми младшего школьного возраста необходимо учитывать, что
а) осознают все собственные черты и качества
б) осознают абсолютное большинство собственных черт и качеств
в) не осознают многие собственные черты и качества

9. Многие дети в состоянии правильно оценивать свои мотивы
а) в дошкольном возрасте
б) в младшем школьном возрасте
в) начиная со старшего школьного возраста

10. Что важно учитывать при проведении психодиагностической работы с детьми младшего школьного возраста?
а) Понимает ли вопросы ребенок
б) Способен ли он давать осознанные ответы
в) Не являются ли его ответы механическими
г) Не использует ли он смену ответов ради интереса
д) Не находится ли ребенок в состоянии утомления на момент начала работы с ним

11. Какие методы для исследования можно использовать с обучающимися в школе?
а) Наблюдение

б) Беседа
в) Анализ продуктов деятельности
г) Стандартизированные и проективные тесты

12. Какие направления в работе психологической службы в системе образования выделяют?
а) Психодиагностика
б) Психологическое консультирования
в) Психологическая коррекция
г) Психопрофилактика

13. Расхождение между уровнем развития, обнаруживаемым в самостоятельной деятельности ребенка и уровнем, которого он достигает в сотрудничестве со взрослым называют в психологии
а) Потенциалом развития ребенка
б) Зоной ближайшего развития ребенка
в) Индикатором развития способностей ребенка

14. Что по мнению Л.С. Выготского, верно, в отношении развивающего обучения?
а) Обучение должно осуществляться в зоне ближайшего развития
б) Содержанием обучения должна стать система научных понятий
в) Обучение должно сопровождаться тестологической диагностикой уровня оценки развития ребенка

15. Этический кодекс психолога, принятый Российским психологическим обществом в 2012 году, содержит описания следующих принципов
а) Уважения
б) Компетентности
в) Ответственности
г) Честности
д) Отказа от работы с клиентом

16. Педагогу в школе следует обратить внимание и обсудить со школьным психологом особенно те случаи
а) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей значительно больше, чем затраты времени со стороны родителей
б) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей могут быть меньше, чем затраты времени со стороны родителей
в) Когда затраты времени педагога на обучение и воспитание детей примерно одинаковы с затратами времени со стороны родителей

17. Способность педагога к воспитанию обучающихся включает в себя
а) Способность к правильной оценке внутреннего состояния другого человека
б) Способность быть примером и образцом для подражания
в) Способность вызывать у обучающегося благородные чувства, желание и стремление становиться лучше
г) Способность приспосабливать свои воздействия к индивидуальным особенностям обучающегося
д) Способность находить нужный стиль общения
е) Способность вселять уверенность, успокаивать, стимулировать обучающегося
ж) Способность вызывать к себе уважение со стороны обучающегося

18. Эмоциональная саморегуляция педагога должна базироваться прежде всего
а) на умении управлять состоянием своего организма (навыках релаксации)
б) на умении сдерживаться в сложных ситуациях
в) на умении дать выход своим эмоциям

19. Для развития обучающегося, особенно в младшем школьном возрасте,

а) важно чтобы ребенок был участником нескольких детских групп, занятых различными деятельностями
б) важно чтобы ребенок был участником только одной детской группы, занятой какой-то деятельностью
в) не важно участие ребенка в детских группах, занятых какой-либо деятельностью

20. Среди стилей руководства педагогическим коллективом принято выделять
а) Авторитарный стиль
б) Демократический стиль
в) Либеральный стиль
г) Методический стиль

21. Для какого из стилей руководства педагогическим коллективом характерна ситуация, в которой максимальны условия для творческой самостоятельности педагогов, но существует проблема в поддержании порядка и дисциплины
а) Для демократического
б) Для авторитарного
в) Для либерального

22. Какие способы (стратегии) поведения в конфликтных ситуациях выделяют в рамках модели «собственный интерес – интерес другой стороны»
а) Соперничество
б) Избегание
в) Уступка
г) Компромисс
д) Уступка

23. Из каких составляющих складывается эффективность деятельности педагогического коллектива?
а) Обученность учащихся
б) Воспитанность учащихся
в) Профессиональная квалификация педагогов
г) Личностное самосовершенствование педагогов
д) Способность педагогического коллектива оперативно решать возникающие задачи

24. Какая стадия в развитии изобразительной деятельности характерна для ребенка 2-3 лет?
а) Стадия «головоногов» (примитивных изображений)
б) Стадия марания и каракулей
в) Стадия правдоподобных изображений

25. Чем характеризуется речевое развитие от 1 года до 1 года 6-8 месяцев?
а) Значительным приростом активного словаря
б) Развитием активного понимания при незначительном приросте активного словаря
в) Незначительным приростом активного понимания

26. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в раннем возрасте?
а) Мышление
б) Память
в) Восприятие

27. Какие этапы смыслового развития сознания ребенка характерны для раннего возраста?
а) Синкреты
б) Комплексы
в) Понятия

28. Признаки полоролевого поведения наиболее характерно появляются у ребенка

а) на 1 году
б) на 2 году
в) на 3 году

29. Если мать эмоционально-неустойчива, то возможно формирование у ребенка
а) Амбивалентного типа привязанности
б) Тревожно-избегающего типа привязанности
в) Надежного (безопасного) типа привязанности

30. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в дошкольном возрасте?
а) Мышление
б) Память
в) Восприятие

31. Центральным новообразованием дошкольного возраста является
а) наглядно-действенное мышление
б) формально-логическое мышление
в) наглядно-образное мышление

32. Какие особенности игр проявляются у детей старшего дошкольного возраста?
а) совместность
б) имитация отношений между людьми
в) игры по правилам
г) проявление лидерства

33. Развитие восприятия дошкольника характеризуется
а) усвоением сенсорных эталонов
б) усвоением наглядных моделей
в) усвоением малоизвестных свойств предметов

34. В какой последовательности идет формирование у дошкольника
а) Представления о свойствах и предметах -> Ориентировка в пространстве -> Ориентировка во времени
б) Ориентировка в пространстве -> Представления о свойствах и предметах -> Ориентировка во времени
в) Ориентировка во времени -> Ориентировка в пространстве –> Представления о свойствах и предметах ->

35. Какая формируется произвольность внимания дошкольника?
а) Произвольность формируется сама по себе
б) Произвольность формируется на базе непроизвольности
в) Произвольность требует специального обучения управлением внимания со стороны взрослых

36. Словарный запас дошкольника в норме составляет
а) 1500 слов
б) от 3000 до 7000 слов
в) свыше 15000 слов

37. Какой тип общения характерен для ребенка старшего дошкольного возраста?
а) ситуативно-деловое
б) внеситуативно-личностное
в) внеситуативно-познавательное

38. Ребенок впервые открывает для себя внутренний план сознания, становится закрытым
а) в возрасте 3 лет
б) в возрасте 6-7 лет

в) в возрасте 11-12 лет

39. Первичное соподчинение мотивов происходит
а) в раннем возрасте
б) в дошкольном возрасте
в) в младшем школьном возрасте

40. В каком возрасте ребенок понимает, что у слова, может быть, не одно значение и начинает понимать шутки, основанные на различных смысловых интерпретациях?
а) в возрасте 3 лет
б) в возрасте 5 лет
в) в возрасте 11-12 лет

41. Развитие уровня притязаний ребенка происходит
а) От неадекватного уровня к завышенному в дошкольном возрасте
с окончательным формированием в младшем школьном, примерно к 10 годам
б) От неадекватного уровня к завышенному с окончательным формированием в старшем дошкольном возрасте
в) От неадекватного уровня к завышенному в дошкольном возрасте с окончательным формированием в младшем подростковом возрасте

42. Какая психическая функция возглавляет их иерархию в школьном возрасте?
а) Мышление
б) Память
в) Восприятие

43. Какие новообразования характерны для ребенка младшего школьного возраста?
а) Анализ как выделение в целом его частей, компонентов
б) Рефлексия как рассмотрение и осознание человеком оснований своего действия
в) Планирование, которое подразумевает, что действие проигрывается в умственном плане до его реального исполнения

44. В каком возрасте саморегуляция ребенка должна быть полностью сформирована?
а) в возрасте до 6 лет
б) в возрасте 6-7 лет
в) в возрасте 8-9 лет

45. Мышление приобретает абстрактный и обобщенный характер, становится словесно-логическим у ребенка
а) с 7-8 лет
б) с 10-11 лет
в) с 15-16 лет

46. Мотив достижения успеха становится личностной особенностью ребенка
а) в возрасте 5-6 лет
б) в возрасте 6-7 лет
в) в возрасте 8-10 лет

47. Первое проявление настойчивости как волевой черты ребенка можно отметить
а) в возрасте 4-5 лет
б) в возрасте 8-9 лет
в) в возрасте 15-17 лет

48. Развитию мотивации достижения успеха в ребенке способствуют
а) адекватная, умеренно завышенная самооценка и высокий уровень притязаний
б) адекватная самооценка и низкий уровень притязаний

в) низкая самооценка и высокий уровень притязаний

49. Рассмотрение подросткового возраста как непрерывного кризиса характерно для взглядов
а) Д.Б. Эльконина
б) Э. Эриксона
в) Л.И. Божович

50. Что характерно ли для подросткового и юношеского возраста
а) склонность к экспериментированию
б) стремление брать на себя сложные и престижные задачи
в) выделение различных видов взаимоотношений (товарищеских, дружеских, деловых)

51. Какой уровень морального развития характерен для подростка по мнению Л. Кольберга
а) преконвенциональный
б) конвенциональный
в) постконвенциональный

52. В какой последовательности идет развитие волевых качеств ребенка
а) Динамические физические свойства (сила, быстрота, скорость) -> Способность выдерживать нагрузки (выносливость, выдержка, терпение, настойчивость) -> Более сложные качества (концентрация, сосредоточенность, работоспособность)
б) Способность выдерживать нагрузки (выносливость, выдержка, терпение, настойчивость) -> Динамические физические свойства (сила, быстрота, скорость) -> Более сложные качества (концентрация, сосредоточенность, работоспособность)

53. Какие из видов научения могут быть отнесены к высшим?
а) Импринтинг
б) Вербальное научение
в) Викарное научение
г) Условно-рефлекторное научение
д) Оперантное научение

54. От чего из нижеперечисленного зависит успех обучения
а) От мотивации
б) От произвольности познавательных процессов
в) От наличия волевых качеств
г) От умения обучающегося взаимодействовать с людьми

55. В раннем возрасте действия взрослого в ситуации сломавшейся у ребенка игрушки
а) Должны быть направлены на приобретение такой же новой
б) Должны быть направлены на совместное приведение в порядок сломавшейся игрушки
в) Не являются определяющими для развития ребенка

56. Что является важным при организации интеллектуальных игр с детьми дошкольного возраста?
а) Чтобы игра была достаточно сложной для ребенка
б) Чтобы игра содержала в себе сложные правила
в) Чтобы взрослый задавал в игре вопросы: Как это называется? Какие еще слова для обозначения есть еще? Какое слово можно употребить вместо…?

57. В каком возрасте эффективность опосредованного запоминания дает наибольший эффект?
а) В младшем дошкольном возрасте
б) В старшем дошкольном возрасте
в) В подростковом возрасте

58. Что важно рекомендовать взрослому при чтении ребенку рассказов и сказок?

а) обращать внимание ребенка на интересные слова
б) стимулировать ребенка к пересказу
в) стимулирование ребенка к придумыванию собственных рассказов ребенком

59. Как рекомендуется использовать моральные и материальные стимулы в младшем школьном возрасте?
а) Рекомендуется использовать только моральные стимулы
б) Рекомендуется сочетать моральные и материальные стимулы и при этом не злоупотреблять материальными
в) Рекомендуется широко использовать материальные стимулы

60. При обучении ребенка какого возраста необходимо при выполнении заданий задавать вопросы: чему можно научиться при выполнении этого задания? Почему это важно? Чему ты научился при выполнении этого задания?
а) старшего дошкольного возраста
б) младшего школьного возраста
в) старшего подросткового возраста

61. Предоставление возможности для размышления и самостоятельных решений в младшем школьном возрасте
а) Считается важным только при выполнении заданий в школе
б) Считается важным при выполнении заданий в школе или заданий по дому
в) Не является принципиально важным

62. Совместное времяпрепровождение взрослого с ребенком, направленное на приобщение к миру искусству, литературы, поиск и обсуждение информации из СМИ особенно важно организовать
а) В дошкольном возрасте
б) В младшем школьном возрасте
в) В старшем подростковом возрасте

63. Процесс организации обучения, в котором развиваются первичные навыки составления и произнесения речи, ответа на вопросы, ведения дискуссии, становится важным
а) В младших классах
б) В высших учебных заведениях
в) В средних и старших классах

64. Какое воздействие оказывает коллектив, в котором оказывается ребенок?
а) Позитивное воздействие
б) Негативное воздействие
в) Она может быть как позитивным, так и негативным

65. Возможным ли с точки зрения формирования на социальные установки обучающегося является использование педагогом
а) Логических рассуждений
б) Эмоционального воздействия
в) Логических рассуждений и эмоционального воздействия

66. Постоянные обязанности по дому должны появиться у ребенка
а) с 4-5 лет
б) с 8-9 лет
в) с 15-16 лет

67. С помощью какого диагностического инструмента можно оценить мотивацию первоклассников?
а) Методика для изучения мотивации обучения М.Р. Гинзбурга

б) Методика для оценки уровня школьной мотивации Н.Г. Лускановой
в) Методика диагностики учебных мотивов А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой

68. Экономические аспекты в воспитании ребенка рекомендовано вводить
а) с младшего школьного возраста
б) с младшего подросткового возраста
в) со старшего подросткового возраста

69. Понимание того, что дефицит способностей можно компенсировать приложением усилий у ребенка возникает
а) после 5 лет
б) после 7 лет
в) после 10 лет

70. Подтверждается ли исследованиями гипотеза о том, что единственный ребенок в семье вырастит эгоистом?
а) Да
б) Нет

71. Рисованный апперцептивный тест (РАТ) Л.Н. Собчик как диагностический инструмент позволяет при обследовании обучающихся
а) Выявлять глубинные, не всегда поддающиеся контролю переживания
б) Проанализировать стиль рассказов, манеру изложения
в) Оценить словарный запас
г) Определить уровень культурного развития

72. Для формирования правильного отношения к романтическому и прагматическому идеалу в подростковом и юношеском возрасте
а) Важно показать, что романтический идеал преобладает в молодости
б) Важно показать, что прагматический идеал преобладает во взрослой жизни
в) Важно показать, что они могут быть совместимы в жизни

73. Какие из нижеприведенных утверждений верны в отношении профессиональной деформации и профессиональной компетентности педагога?
а) Развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности
б) Высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональной деформации
в) Связь между профессиональной деформацией и профессиональной компетентностью отсутствует

74. На основе соотношения профессионализма с различными аспектами зрелости специалиста выделено четыре вида профессиональной компетентности: специальная, социальная, личностная, индивидуальная. Кто является автором этой классификации?
а) Е.А. Климов
б) А.К. Маркова
в) Т.Т. Архипова
г) В.В. Бойко

75. Какие виды профессиональной деформации выделяют?
а) Общепрофессиональные деформации
б) Специальные профессиональные деформации
в) Профессионально-типологические деформации
г) Индивидуальные деформации

76. Современная типология профессиональной деформации педагога насчитывает (по Э.Ф. Зееру)

а) 7 типов деформаций
б) 12 типов деформаций
в) 17 типов деформаций

77. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в централизации всего учебно-воспитательного процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний?
а) демонстративность
б) педагогическая агрессия
в) дидактичность
г) авторитарность

78. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных педагогических проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений?
а) демонстративность
б) педагогическая агрессия
в) ролевой экспансионизм
г) авторитарность

79. Какой вид профессиональной деформации преподавателя (по Э.Ф. Зееру) проявляется в нежелании совершенствования навыков работы с информацией и повышения своей информационной компетентности (информационной культуры), прекращении своего профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного количества информации и методической базы для преподавания своего предмета?
а) консерватизм
б) информационная пассивность
в) ролевой экспансионизм
г) социальное лицемерие

80. Какие уровни коррекции профессиональной деформации педагога выделяют современные авторы?
а) Телесный
б) Эмоциональный
в) Поведенческий
г) Смысловой

81. Какие признаки эмоционального выгорания выделили К. Маслач и С. Джексон для специалистов, работающих в сфере «человек-человек»?
а) Эмоциональная истощенность
б) Нарушения в когнитивной сфере
в) Деперсонализация
г) Редукция профессиональный достижений

82. Авторами методик диагностики профессионального (эмоционального) выгорания являются:
а) М.И. Лисина
б) Ж. Пиаже
в) К. Маслач
в) Л.С. Выготский
г) А.Р. Лурия
д) В.В. Бойко

83. Склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности
а) относятся к внутренним факторам профессионального выгорания
б) к внешним факторам профессионального выгорания
в) не относятся к факторам профессионального выгорания

84. В основе традиционного обучения лежит
а) Программа, представляющая собой упорядоченную последовательность задач
б) Ассоциативно-рефлекторная теория
в) Решение теоретических и практических проблем

85. П.Я. Гальперин разработал
а) Принципы проблемного обучения
б) Концепцию планомерного поэтапного формирования умственных действий
в) Принципы программированного обучения

86. Система развивающего обучения, ориентированная на формирование мыслительных операций, была разработана
а) З.И. Калмыковой
б) Н.Н. Поспеловым
в) Л.М. Фридманом

87. Е.Н. Кабанова-Миллер предложила систему развивающего обучения, направленную
а) на формирование приемов учебной работы
б) на развитие творческого мышления
в) на раннее интенсифицированное развитие школьников

88. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Хочу быть уважаемым человеком учебного коллектива»?
а) профессиональному
б) мотиву творческой самореализации
в) коммуникативному
г) социальному
д) мотиву избегания
е) учебно-познавательному

89. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Учусь, потому что мне нравится избранная профессия»?
а) профессиональному
б) мотиву творческой самореализации
в) коммуникативному
г) социальному
д) мотиву престижа
е) учебно-познавательному

90. К какому мотиву можно отнести утверждение студента «Хочу получить диплом с хорошими оценками, чтобы иметь преимущество перед другими»?
а) профессиональному
б) мотиву творческой самореализации
в) коммуникативному
г) социальному
д) мотиву престижа
е) учебно-познавательному

91. Владение выпускником вуза средствами и способами профессиональной деятельности и

способность к их дальнейшему совершенствованию называется:
а) социальной компетентностью
б) индивидуальной компетентностью
в) специальной компетентностью

92. Цифровая образовательная среда (ЦОС) –
а) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде
б) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ с применением исключительно дистанционных образовательных технологий, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде
в) это совокупность программных и технических средств, образовательного контента, необходимых для реализации образовательных программ, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обеспечивающая доступ к образовательным услугам и сервисам в электронном виде

93. Дистанционное обучение — это
а) процесс, который осуществляется исключительно на базе информационных и телекоммуникационных технологий
б) комплекс образовательных услуг, предоставляемых широкому слою населения на любом расстоянии от образовательных учреждений
в) процесс обучения, не предполагающий обратную связь от педагога

94. Понятие «дети с ОВЗ»
а) является равнозначным понятию «дети-инвалиды»
б) является более широким, чем понятие «дети-инвалиды»
в) является более узким, чем понятие «дети-инвалиды»

95. Понятие «дети с особыми образовательными потребностями»
а) шире понятия «дети с ОВЗ»
б) равнозначно понятию «дети с ОВЗ»
в) уже понятия «дети с ОВЗ»

96. В Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» дается определение понятию «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья»
а) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные справкой о признании лица инвалидом и препятствующие получению образования без специальных условий
б) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом развитии, подтвержденные бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ)
в) это физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без специальных условий

97. У каких детей с ОВЗ нарушения могут преодолеваться с большей вероятностью в процессе развития, обучения и воспитания?
а) У детей с нарушением слуха
б) У детей с нарушением зрения
в) У детей с нарушением речи
г) У детей с нарушением опорно-двигательного аппарата
д) У детей с задержкой психического развития
е) У детей с нарушением поведения и общения
ж) У детей с умственной отсталостью

з) У детей с комплексными нарушениями психофизического развития, с так называемыми сложными дефектами

98. Специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ – это условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование
а) специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов
б) специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
в) предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь
г) проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий
д) обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ

99. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает существование в нашей стране
а) интегрированного образования
б) инклюзивного образования
в) специального (коррекционного) образования

100. Адаптированная образовательная программа -
а) это образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц
б) это образовательная программа, адаптированная для совместного обучения обучающихся и обучающихся с ОВЗ
в) это образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей, не предполагающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц

Критерии оценки результатов итогового тестирования по дисциплине

Оценка зачета (стандартная)	**Оценка зачета** (тестовые нормы: % правильных ответов)
«зачтено»	Более 60%
«не зачтено»	менее 60%

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
ОПК-7.1. Демонстрирует знания основных задач и методов профилактики и просвещения		
Знает: Основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Знает: основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования	Не знает основные задачи и методы профилактики и просвещения в сфере образования
Умеет: проводить анализ особенностей возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и	Умеет: проводить анализ возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и	Не умеет проводить анализ особенностей возрастных особенностей и педагогической деятельности при проведении профилактической и просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания

просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	просветительской работы, объяснять причины затруднений при построении процессов обучения и воспитания	
Владеет: Приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Владеет: приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Не владеет приемами методами ведения профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.2. Оценивает потребности целевой аудитории и разрабатывает планы и программы профилактической и просветительской работы		
Знает: Специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Знает: специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей	Не знает специфику целевых обращений за помощью со стороны родителей, педагогов и детей
Умеет: разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Умеет: разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях	Не умеет разрабатывать планы и программы профилактической и просветительской работы, способствующие решению проблем, встречающихся в целевых обращениях
Владеет: Навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Владеет: навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования	Не владеет навыками реализации планов и программ профилактической и просветительской работы в области психологии образования
ОПК-7.3. Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам		
Знает: Принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Знает: принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики	Не знает принципы построения психологической работы и принципы профессиональной этики
Умеет: стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Умеет: стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Не умеет стимулировать интерес различной аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам
Владеет: Навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг	Владеет: навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг	Не владеет навыками построения взаимодействия с аудиторией при передаче знаний, проведении практических занятий и предоставлении услуг
ОПК-10.1. Определяет потребности в обучении и развитии: анализирует концепции личностного и профессионального развития, основные подходы к планированию профессиональной карьеры; демонстрирует учения выявлять и анализировать информацию о потребностях обучающихся с помощью интервью и анализа документации в образовательном процессе; владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития		

Знает: Психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Знает: психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся	Не знает психологические особенности возрастного развития, закономерности усвоения социокультурного опыта обучающихся
Умеет: выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Умеет: выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации	Не умеет выявлять и анализировать психологическую информацию об обучающихся с помощью интервью и анализа документации
Владеет: Приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся	Владеет: приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся	Не владеет приемами определения и согласования целей обучения и развития обучающихся
ОПК-10.2. Создает программу обучения: демонстрирует знания психологических теорий обучения, воспитания, развития; использует педагогические модели и технологии с учетом возрастных профессиональных особенностей обучающихся, а также особых социальных групп населения; владеет приемами диагностики психологических проблем в педагогической деятельности и методами их разрешения		
Знает: Психологические теории обучения, воспитания, развития	Знает: психологические теории обучения, воспитания, развития	Не знает психологические теории обучения, воспитания, развития
Умеет: использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Умеет: использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам	Не умеет использовать педагогические модели и технологии с учетом возрастных особенностей обучающихся и их принадлежности к особым социальным группам
Владеет: Приемами психологической диагностики и методами решения проблем	Владеет: приемами психологической диагностики и методами решения проблем	Не владеет приемами психологической диагностики и методами решения проблем

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
МЕТОДОЛОГИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование знаний о методологии современной психологии и навыков планирования психологического исследования
Задачи дисциплины	Формирование знаний об общенаучном методе, типах и планах психологических исследований, валидности, репрезентативности и надежности исследований, объяснительных принципах психологии, парадигмах в психологии

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина _____ относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Базовое высшее образование
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Все последующие дисциплины и практики

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
Системное и критическое мышление	**УК-1.** Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	**УК-1.1.** Способен проанализировать структуру эмпирического психологического исследования, описанного в научной статье
		УК-1.2. Способен выявить нарушения валидности, надежности и репрезентативности описанного в научной статье психологического эмпирического исследования
		УК-1.3. Способен выработать стратегию изменения структуры психологического исследования для повышения валидности, надежности и репрезентативности исследования
	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	**УК-4.1.** Способен всесторонне описать результаты психологического исследования в устном докладе с использованием современных коммуникативных технологий, придерживаясь стиля научного изложения, в том числе на английском языке
		УК-4.2. Способен всесторонне описать результаты проведенного психологического эмпирического исследования в полнометражной статье, придерживаясь стиля научного изложения, в том числе на английском языке
		УК-4.3. Способен, используя коммуникативные средства и современные коммуникативные технологии, создать у респондентов мотивацию для участия в психологическом исследовании

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Основы	**ОПК-1.** Способен организовывать	**ОПК-1.1.** Понимает суть гипотетико-дедуктивного метода

профессиональной деятельности	научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	и применяет его при планировании психологического исследования
		ОПК-1.2. Знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического исследования в статье и применяет эти знания при описании своего исследования в квалификационной работе магистра
		ОПК-1.3. Знает и использует объяснительные принципы психологии при разработке исследований
	ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	**ОПК-2.1.** Способен разработать и реализовать программу научного исследования в рамках выбранной парадигмы психологии, избегая эклектики
		ОПК-2.2. Способен выявить межпарадигмальные различия исследовательских и прикладных программ
		ОПК-2.3. Способен оценить возможности практического применения результатов эмпирического психологического исследования

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий		
УК-1.1. Способен проанализировать структуру эмпирического психологического исследования, описанного в научной статье		
структуру эмпирического психологического исследования	анализировать логичность изложения эмпирического психологического исследования	навыками выявления логических ошибок в изложении эмпирического психологического исследования
УК-1.2. Способен выявить нарушения валидности, надежности и репрезентативности описанного в научной статье психологического эмпирического исследования		
содержание понятий валидности, надежности и репрезентативности психологического эмпирического исследования	выявлять потенциальные угрозы валидности, надежности и репрезентативности психологического эмпирического исследования	навыками оценки имеющихся в психологическом эмпирическом исследовании нарушений валидности, надежности и репрезентативности
УК-1.3. Способен выработать стратегию изменения структуры психологического исследования для повышения валидности, надежности и репрезентативности исследования		
способы повышения валидности, надежности и репрезентативности психологического исследования	выработать стратегию изменения структуры психологического исследования для повышения его валидности, надежности и репрезентативности	навыками реализации стратегий изменения структуры психологического исследования для повышения валидности, надежности и репрезентативности исследования
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия		
УК-4.1. Способен всесторонне описать результаты психологического исследования в устном докладе с использованием современных коммуникативных технологий, придерживаясь стиля научного изложения, в том числе на английском языке		
современные коммуникативные технологии для подготовки устного доклада о результатах психологического исследования, в том числе на английском языке	всесторонне описывать результаты психологического исследования в устном докладе с использованием современных коммуникативных технологий, в том числе на английском языке	навыками использования стиля научного изложения для описания результатов психологического исследования в устном докладе с использованием современных коммуникативных технологий, в том числе на английском языке
УК-4.2. Способен всесторонне описать результаты проведенного психологического эмпирического исследования в полнометражной статье, придерживаясь стиля научного изложения, в том числе на английском языке		

современные коммуникативные технологии для описания результатов психологического исследования в полнометражной статье, в том числе на английском языке	всесторонне описывать результаты психологического исследования в полнометражной статье, в том числе на английском языке	навыками использования стиля научного изложения для описания результатов психологического исследования в полнометражной статье, в том числе на английском языке
УК-4.3. Способен, используя коммуникативные средства и современные коммуникативные технологии, создать у респондентов мотивацию для участия в психологическом исследовании		
коммуникативные средства и современные коммуникативные технологии для создания у респондентов мотивации для участия в психологическом исследовании	использовать коммуникативные средства для создания у респондентов мотивации для участия в психологическом исследовании	навыками применения современных коммуникативных технологий для создания у респондентов мотивации для участия в психологическом исследовании
ОПК-1. Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии		
ОПК-1.1. Понимает суть гипотетико-дедуктивного метода и применяет его при планировании психологического исследования		
суть гипотетико-дедуктивного метода и его отличия от индуктивного метода	критически анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования
ОПК-1.2. Знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического исследования в статье и применяет эти знания при описании своего исследования в квалификационной работе магистра		
структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	выявлять недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра
ОПК-1.3. Знает и использует объяснительные принципы психологии при разработке исследований		
объяснительные принципы психологии	определять версии объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы в психологии	навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ		
ОПК-2.1. Способен разработать и реализовать программу научного исследования в рамках выбранной парадигмы психологии, избегая эклектики		
наиболее часто встречающиеся виды эклектики в программах научного психологического исследования	разрабатывать программу научного исследования в рамках выбранной парадигмы психологии, избегая эклектики	навыками реализации программ научного исследования в рамках выбранной парадигмы психологии
ОПК-2.2. Способен выявить межпарадигмальные различия исследовательских и прикладных программ		
особенности разных парадигм в психологии	определять, в какой парадигме психологии разработаны исследовательские и прикладные программы	навыками выявления межпарадигмальных различий исследовательских и прикладных программ
ОПК-2.3. Способен оценить возможности практического применения результатов эмпирического психологического исследования		
основные направления практического применения	определять направление возможного практического применения	навыками оценки возможностей практического применения

результатов эмпирического психологического исследования	результатов эмпирического психологического исследования	результатов эмпирического психологического исследования

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	ВнКР	
1	Предпосылки возникновения науки в Древней Греции			1			
2	Развитие науки в Средние Века: поиск общенаучного метода			1			
3	Современный постклассический этап развития науки			1			
4	Типы исследований по классификации Д. Кэмпбелла			1			
5	Планы для доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований			1			
6	Репрезентативность, надежность и валидность исследований			1			
7	Угрозы внешней и внутренней валидности исследования			1			
8	Жанры научных публикаций. Структура статьи, описывающей эмпирическое исследование			1			
9	Парадигмы в психологии. Этапы развития парадигмы			2			
10	Объяснительные принципы психологии			2			
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)						
	ИТОГО			**12**	**24**		

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Предпосылки возникновения науки в Древней Греции	Спортивные соревнования, развитие дискуссий и особенности греческой мифологии как основные предпосылки возникновения науки в Древней Греции. Отличия научного знания от донаучного.
2	Развитие науки в Средние Века: поиск общенаучного метода	Характеристики классической науки. Индуктивный метод. Позитивизм. Джастификационизм.
3	Современный постклассический этап развития науки	Характеристики современной науки. Гипотетико-дедуктивный метод. Фальсификационизм. Универсальный эволюционизм.
4	Типы исследований по классификации Д. Кэмпбелла	Определения и цели трёх типов исследований: доэксперимента, квазиэксперимента и истинного эксперимента.
5	Планы доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований	Особенности реализации доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований. Схемы основных планов доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований.
6	Репрезентативность, надежность и валидность исследований	Определения понятий репрезентативности, надежности и валидности исследований, их взаимосвязь. Основные ошибки, приводящие к нарушению репрезентативности и надежности исследований.
7	Угрозы внешней и внутренней валидности исследования	Описание факторов, угрожающих внешней и внутренней валидности исследования. Связь внутренней и внешней валидности.
8	Жанры научных публикаций. Структура статьи, описывающей эмпирическое исследование	Описание основных жанров научных публикаций. Описание содержания разделов «Аннотация», «Введение», «Методика», «Результаты», «Обсуждение результатов», «Выводы» в статье, описывающей эмпирическое психологическое исследование, и в выпускной квалификационной работе

		магистра психологии
9	Парадигмы в психологии. Этапы развития парадигмы	Определение понятия «парадигма». Описание этапов развития парадигмы. «Нормальная» наука. Аномалия. Научная революция. Описание многообразия парадигм в психологии.
10	Объяснительные принципы психологии	Описание основных объяснительных принципов психологии: принцип взаимодействия/развития, принцип эволюции, принцип детерминизма, принцип целостности (системности), принцип реконструкции, принцип активности, принцип субъекта. Виды редукционизма. Холизм. Элементаризм.

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: суть гипотетико-дедуктивного метода и его отличия от индуктивного метода	Современный постклассический этап развития науки	Опрос на семинаре.
	Уметь: критически анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	Репрезентативность, надежность и валидность исследований	Анализ статьи на семинаре
	Владеть: навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования	Типы исследований по классификации Д. Кэмпбелла	Анализ статьи на семинаре
ОПК-1.2	Знать: структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Жанры научных публикаций. Структура статьи, описывающей эмпирическое исследование	Анализ статьи на семинаре
	Уметь: выявлять недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Угрозы внешней и внутренней валидности исследования	Анализ статьи на семинаре
	Владеть: навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Планы доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований	Анализ статьи на семинаре
ОПК-1.3	Знать: объяснительные принципы психологии	Объяснительные принципы психологии	Анализ статьи на семинаре
	Уметь: определять версии объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы в психологии	Парадигмы в психологии. Этапы развития парадигмы	Анализ статьи на семинаре
	Владеть: навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Объяснительные принципы психологии	Анализ статьи на семинаре

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Предпосылки возникновения науки в Древней Греции	Поиск литературы на данную тему и ознакомление с ней.
2	Развитие науки в Средние Века: поиск общенаучного метода	Поиск литературы на данную тему и ознакомление с ней.
3	Современный постклассический этап развития науки	Поиск литературы на данную тему и ознакомление с ней.
4	Типы исследований по классификации Д. Кэмпбелла	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и определение типа каждого исследования по его целям и гипотезам.
5	Планы для доэкспериментальных, квазиэкспериментальных и истинно-экспериментальных исследований	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и определение плана каждого исследования на основе описания его процедуры.
6	Репрезентативность, надежность и валидность исследований	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и оценка репрезентативности, надежности и валидности описанных исследований.
7	Угрозы внешней и внутренней валидности исследования	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и оценка наличия в них факторов, угрожающих внешней и внутренней валидности описанных исследований.
8	Жанры научных публикаций. Структура статьи, описывающей эмпирическое исследование	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и оценка соответствия содержания их разделов современным требованиям.
9	Парадигмы в психологии. Этапы развития парадигмы	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и определение парадигмы, в которой работают авторы статей по используемой ими терминологии и методике исследования.
10	Объяснительные принципы психологии	Ознакомление со статьями, описывающими психологические исследования, и оценка того, на какие варианты объяснительных принципов психологии опирались авторы данных статей.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	**Д. Кэмпбелл «Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях» М.: Прогресс, 1980 (1-е изд.) или СПб.: Социально-психологический центр, 1996 (2-е изд.).**	https://www.klex.ru/12n0	свободный
2	**Т. Кун «Структура научных революций» 2-е изд. М.: Прогресс, 1977 или фрагменты данной книги, опубликованные в 2010 году**	https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-nauchnyh-revolyutsiy	свободный
3	**Правила подготовки рукописей для публикации в “Психологическом журнале”**	https://ipran.ru/психологический журнал	свободный
4	**Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. Изд. 3-е, переработанное и дополненное. СПб.: Питер, 2002.**	https://studfile.net/preview/7733175/	свободный

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	**Пономарев Я.А. «Методологическое введение в психологию». М.: Наука. 1983**	https://obuchalka.org/20190507109097/metodologicheskoe-vvedenie-v-psihologiu-ponomarev-ya-a-1983.html	свободный
2	**Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. Социально-психологический центр. СПб., 1996.**	https://studfile.net/preview/4224954/	свободный
3	**Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. СПб.: «Речь», 2004г (1 изд.), 2012 (4 изд).**	https://www.klex.ru/139p	свободный
4	**Robert Coe "It's the Effect Size, Stupid. What effect size is and why it is important"**	chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/5191137/attachments/ebe/ES guide.pdf	свободный

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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/	

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

На семинарских занятиях каждому учащемуся дается задание выбрать интересную ему полнометражную статью, описывающую эмпирическое исследование, из рецензируемого научного журнала из области психологии. Рекомендуется начать поиск с таких журналов как «Психологический журнал», «Экспериментальная психология», «Вопросы психологии», «Российский журнал когнитивной науки», «Вестник Московского университета. Серия 14. Психология» или выбрать иной журнал, в том числе на английском языке. Учащемуся предлагается прочитать выбранную статью и проанализировать ее содержание по следующим пунктам:

1. Необходимо определить тип исследования (доэксперимент, квазиэксперимент или истинный эксперимент), которое описано в статье. Для этого необходимо проанализировать указанную в статье цель исследования и сопоставить ее с данными в ходе лекций формулировками целей, характерных для разных типов исследований. При определении типа исследования также необходимо проанализировать план, в соответствии с которым проведено описанное в статье исследование, и сопоставить его с данными на лекциях вариантами планов, характерных для разных типов исследования. Необходимо отметить, соответствует ли указанная в статье цель исследования реализованному плану исследования, поскольку указанная цель исследования и план исследования могут относиться к разным типам исследования. В случае несовпадения плана и цели исследования ошибочной следует считать формулировку цели исследования.

2. Следует сопоставить указанную в статье цель с названием статьи и гипотезами исследования для выявления их соответствия или несоответствия друг другу и типу исследования, которое было реализовано. Следует учитывать, что распространенной ошибкой являются формулировки целей и гипотез, соответствующие истинному эксперименту, тогда как был реализован квазиэксперимент.

3. Необходимо оценить, соответствует ли содержание раздела «Аннотация» требованиям к данному разделу, представленным на лекциях. В случае несоответствия требованиям, необходимо указать, какие необходимые сведения об исследовании не указаны в аннотации.

4. Необходимо оценить, содержатся ли в разделе «Введение» обзор литературы, необходимый для формулировки цели исследования и теоретической гипотезы исследования. Указаны ли цель и теоретическая гипотезы после обзора литературы или, вопреки требованиям, предшествуют ему?

5. Необходимо оценить, все ли требуемые подразделы содержатся в разделе «Методика». Особое внимание необходимо уделить описанию выборки исследования, процедуре исследования и использованным в исследовании тестам. Достаточно ли полно описана выборка исследования? Достаточно ли полно описана процедура исследования, чтобы данное исследование могло быть повторено с опорой на это описание? Указаны ли в статье ссылки на исследования, в которых проводилась валидизация использованных в исследовании тестовых методик или их адаптация на русскоязычной выборке (если в исследовании использовались зарубежные тестовые методики)?

6. Необходимо оценить, насколько адекватно представлены результаты исследования в разделе «Результаты». Нужно проанализировать, насколько рисунки понятны для читателя, содержат ли рисунки все необходимые подписи (названия осей и переменных), указаны ли на рисунке статистически значимые различия. Следует отметить, содержатся ли в разделе «Результаты» ссылки на другие исследования (что недопустимо) или обсуждение результатов (что также недопустимо).

7. Необходимо оценить, все ли требуемые подразделы содержатся в разделе «Обсуждение

результатов». Особое внимание необходимо уделить тому, сопоставлены ли полученные в исследовании результаты результатам, полученным в других исследованиях.

8. Следует оценить, соответствуют ли выводы поставленным в исследовании задачам.

9. Необходимо оценить, соответствуют ли выводы типу исследования, которое было реализовано. Следует учитывать, что распространенной ошибкой являются формулировки выводов, соответствующих истинному эксперименту, тогда как был реализован квазиэксперимент.

10. Необходимо проанализировать, нет ли в статье повторов, сленга, этических нарушений, нарушений стиля научной публикации в виде использования метафор и вводных конструкций, характерных для обыденной речи.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Статья проанализирована на основе 2 пунктов
Удовлетворительно/зачтено	Статья проанализирована на основе 3-4 пунктов
Хорошо/зачтено	Статья проанализирована на основе 5-7 пунктов
Отлично/зачтено	Статья проанализирована на основе 8 и более пунктов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Определение понятия «индуктивизм».
2. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как квазиэксперимент?
3. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как доэксперимент?
4. Какие цели могут быть достигнуты в таком типе исследования как истинный эксперимент?
5. Определение объяснительного принципа детерминизма.
6. Какой метод является общенаучным?
7. Какой тип шкалирования (измерения) приписывает объектам числовые значения, которые представляют положение объектов в последовательности, но не позволяет измерить, на сколько единиц и во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
8. Какой тип шкалирования (измерения) дает возможность выделять свойства объектов и сопоставлять их выраженность в терминах различия на определенное количество единиц, но не позволяет измерить, во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
9. Какой тип шкалирования (измерения) дает возможность выделять свойства объектов и сопоставлять их выраженность, позволяя измерить, во сколько раз различается выраженность свойств у сравниваемых объектов?
10. Какой тип шкалирования (измерения) не приписывает объектам числовых значений, позволяя разделить объекты на классы только на основе качественных переменных таким образом, что один и тот же объект не может одновременно принадлежать к разным классам?
11. Определение понятия «фальсификация гипотезы».
12. Определение понятия «джастификация гипотезы».
13. Определение понятия «верификация гипотезы».
14. Определение понятия «холизм».
15. Определение понятия «парадигма».
16. Определение понятия «фаллибилизм».
17. Каково основное содержание раздела «Аннотация» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
18. Каково основное содержание раздела «Введение» в статье, описывающей эмпирическое

исследование?
19. Какие подразделы должны содержаться в разделе «Методика» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
20. Каково основное содержание раздела «Результаты» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
21. Каково основное содержание раздела «Обсуждение результатов» в статье, описывающей эмпирическое исследование?
22. Можно ли в одной статье использовать разные способы (таблицы, рисунки, нарратив) для представления разных результатов или все результаты в одной статье должны быть представлены единообразно (только в виде таблиц, или только в виде рисунков, или только в виде нарратива)?
23. Что понимается под редукционизмом в процессе исследования психических явлений?
24. Как называется общенаучная, мировоззренческая концепция, рассматривающая развитие Вселенной, Космоса, Жизни, социальной организации, культуры как целостный, единый процесс?
25. Какой объяснительный принцип предполагает общность строения доступных (внешних) и скрытых (внутренних) от наблюдения продуктов и процессов взаимодействия?
26. Какая характеристика организации исследования обозначается термином «внешняя валидность»?
27. Какая характеристика организации исследования обозначается термином «внутренняя валидность»?
28. Каким термином можно обозначить результаты единичных наблюдений, которые получены впервые или по каким-либо причинам не могут быть повторены?
29. Научные знания могут быть опровергнуты в ходе новых эмпирических исследований или они обладают неоспоримой истинностью и не должны подвергаться сомнению?
30. Факторы, угрожающие внешней валидности исследования.
31. Факторы, угрожающие внутренней валидности исследования.
32. Определение понятия «зависимая переменная».
33. Определение понятия «независимая переменная».
34. Определение понятия «побочная переменная».

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - тест.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ОПК-1.1. Понимает суть гипотетико-дедуктивного метода и применяет его при планировании психологического исследования				
Знает: суть гипотетико-дедуктивного метода и его отличия от индуктивного метода	Свободно перечисляет основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Частично перечисляет основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Путается при перечислении отличий гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода	Не знает основные отличия гипотетико-дедуктивного метода от индуктивного метода
Умеет: критически анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое	Способен самостоятельно анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их	Способен с некоторыми затруднениями анализировать эмпирические гипотезы опубликованного исследования и оценивать их логическое соответствие	Испытывает значительные затруднения при критическом анализе эмпирических гипотез опубликованного исследования и оценке их логическое соответствие проведенному обзору	Не способен осуществить критический анализ эмпирических гипотез опубликованного исследования и оценить их

соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе	литературы и теоретической гипотезе.	логическое соответствие проведенному обзору литературы и теоретической гипотезе
Владеет: навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования	Свободно владеет навыками применения гипотетико-дедуктивного метода при планировании психологического исследования	Испытывает некоторые затруднения при применении гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования	Испытывает значительные затруднения при применении гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования	Не владеет навыками применения гипотетико-дедуктивного метода в ходе планирования психологического исследования
ОПК-1.2. Знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического исследования в статье и применяет эти знания при описании своего исследования в квалификационной работе магистра				
Знает: структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Свободно знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Частично знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Путается в структуре и содержании разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Не знает структуру и содержание разделов при описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье
Умеет: выявлять недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Способен полностью самостоятельно выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Способен с некоторыми затруднениями выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Испытывает значительные трудности при выявлении недостатков в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье	Не способен выявить недостатки в планировании и описании эмпирического психологического исследования в полнометражной научной статье
Владеет: навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Свободно владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Испытывает некоторые трудности при описании своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Частично владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра	Не владеет навыками описания своего эмпирического психологического исследования в квалификационной работе магистра
ОПК-1.3. Знает и использует объяснительные принципы психологии при разработке исследований				
Знает: объяснительные принципы психологии	Свободно знает основные объяснительные принципы психологии	Частично знает основные объяснительные принципы психологии	Путается в перечислении основных объяснительных принципов психологии	Не знает основные объяснительные принципы психологии
Умеет: определять версии объяснительных принципов, на которые	Способен полностью самостоятельно определять версии объяснительных принципов, на	Допускает некоторые ошибки при определении версий объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы	Испытывает значительные трудности при определении версий объяснительных принципов, на которые опираются парадигмы в психологии	Не способен самостоятельно определить версии объяснительных принципов, на которые опираются

опираются парадигмы в психологии	которые опираются парадигмы в психологии	в психологии		парадигмы в психологии
Владеет: навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Свободно владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Испытывает некоторые трудности при разработке психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Частично владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии	Не владеет навыками разработки психологических исследований на основе современных версий объяснительных принципов психологии

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПСИХОДИАГНОСТИКИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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	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)».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных 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 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.
		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 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 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.
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), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	**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.
			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 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.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	ВСЕГО	Трудоемкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
				Из них контактная работа обучающихся с преподавателем			СР
				Лек	ПЗ/Пр. под.	СРП	
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		6	2	9
4	Отраслевая психодиагностика	2	12	4		2	6
5	Основы решения практических психодиагностических задач	2	17		8		9
6	Психодиагностические заключение	2	12		2		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**2**	**27**				
	ИТОГО		**108**	**12**	**16**	**8**	**45**

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 заключение	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 заключение	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 заключение	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 заключение	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 Разработка и проверка качества психодиагностических методик	Тесты 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.html.	По логину и паролю
2	Кудинов, С. И. Психодиагностика личности: учебное пособие / С. И. Кудинов, С. С. Кудинов. — Москва: Российский университет дружбы народов, 2018. — 232 с. — ISBN 978-5-209-08188-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91058.html.	По логину и паролю

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.html.	По логину и паролю
2	Забродин, Ю. М. Психодиагностика: монография / Ю. М. Забродин, В. Э. Пахальян; под редакцией	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. —	По логину и паролю

	Ю. М. Забродин. — 2-е изд. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 449 c. — ISBN 978-5-4487-0257-0.	URL: https://www.iprbookshop.ru/76801.html.	
3	Бабушкин, Г. Д. Психодиагностика в спорте: учебник / Г. Д. Бабушкин. — Саратов: Вузовское образование, 2020. — 311 c. — ISBN 978-5-4487-0631-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89234.html.	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 c. — ISBN 978-5-4263-0693-6.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/97773.html.	По логину и паролю

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Теория и практика психодиагностики» 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.

В качестве оценочных средств для текущего контроля используются: устный опрос и выполнение практической работы.

Средством промежуточной аттестации студентов является выполнение тестовых заданий по курсу дисциплины

9. 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

Тест по теме 1 «Психодиагностика как научная дисциплина»

Теоретическими источники 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 интеллекта»;
- 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:
- аттитьюдные
- 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 сообщение результатов 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 действенность, 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 действенность, 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 описку 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

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?	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность
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.	1. Оценка внутренней согласованности 2. Надежность по методу эквивалентных форм 3. Ретестовая надежность

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Отраслевая психодиагностика»

Какие требования к профессионализму психолога предъявляет работа с разыми 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, использую 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»

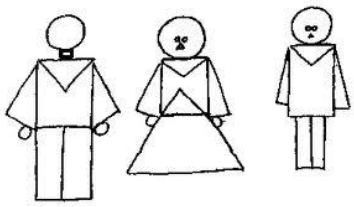
Задача 1

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

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/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.

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/Не зачтено
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 методика 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 методы 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	Описывает основные подходы к комплексному анализу данных психодиагностических методик. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные	Сообщает фрагментарные сведения об основных подходах к агрегированию психодиагностической информации.	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах к агрегированию психодиагностических данных.

	особенности на структурном или иерархическом уровне.	вопросы.		
Умеет: составлять отчеты и заключения по итогам проведенных психодиагностических испытаний	Показывает способность составить целостное, непротиворечивое психодиагностические заключение по представленным данным психодиагностических методик.	Демонстрирует способность составить целостное, психодиагностические 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 обобщение полученного материала.
Владеет: Основными схемами и алгоритмами решения психодиагностических задач	Знает и может применить основные алгоритмы решения психодиагностических задач. Обделает хорошей психодиагностический эрудицией. Ориентируется в основных психодиагностических запросах.	Знает основные психодиагностические запросы и алгоритмы их решения, но испытывает затруднения в подборе психодиагностических методов без обращения к вспомогательным источникам.	Может воспроизвести типовые алгоритмы решения психодиагностических задач, разбираемые на аудиторных занятиях, но испытывает затруднения при решении сходных задач в практическом контексте.	Не знает основных схем 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 связи 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 оценке 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 содержание 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 статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик	Способен адекватно применять методы статистического анализа для оценки психометрических свойств методик. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	Способен применять методы статистического анализа данных для оценки психометрических свойств методик, но испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Способен применять лишь некоторые процедуры статистического анализа данных, и испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Не способен применять статистическое методы 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 использую вспомогательные средства и обращаясь за экспертной помощью.	Не способен проводить обработку, анализ и интерпретацию полученной психодиагностической информации, даже использую 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, предъявляемый к психологу-диагносту	Четко формулирует этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту и полностью понимает их содержание. Испытывает незначительные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту, но испытывает затруднения в понимании из содержания.	Не способен перечислить этические требования, предъявляемый к психологу-диагносту, испытывает существенные затруднения в понимании из 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 подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен продемонстрировать при выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен перечислить и частично продемонстрировать при выполнении практического задания владение приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Способен лишь перечислить приемы подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Не способен перечислить даже приемы подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СТАТИСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Изучение статистических методов, применяемых в психологическом исследовании, научиться обрабатывать данные с помощью программы SPSS
Задачи дисциплины	1. Сформировать представления о математической статистике как научной дисциплине; 2. Сформировать представления об основных процедурах и критериях статистической обработки данных, полученных в психологическом исследовании; 3. Сформировать навыки обработки данных с помощью программы SPSS; 4. Сформировать навыки оформления результатов анализа данных

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Статистические методы в психологии относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Общий психологический практикум», «Общая психология»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Дифференциальная психология и психодиагностика», «Психодиагностика», «Аппаратурный практикум по психологии»

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Научное исследование и оценка	**ОПК-2.** Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	**ОПК-2.1.** Применяет основные виды методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок
		ОПК-2.2. Выбирает адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок
		ОПК-2.3. Анализирует данные для построения моделей диагностического исследования
Психологическая диагностика и экспертиза	**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.
		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 связи по итогам диагностики

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ		
ОПК-2.1. Применяет основные виды методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок		
Методы диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок	Применять методы диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок	Методами диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок
ОПК-2.2. Выбирает адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок		
Методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок	Выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок	Методами диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок
ОПК-2.3. Анализирует данные для построения моделей диагностического исследования		
Способы анализа данных для построения моделей диагностической оценки	Анализировать данные для построения моделей диагностической оценки	Способами анализа данных для построения моделей диагностической оценки
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.		
Алгоритмы написания психодиагностического заключения	Обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Алгоритмами интерпретации многомерных психодиагностических методик
ОПК-4.3. Владеет приемами обратной связи по итогам диагностики		
Правила оформления результатов исследования	Представлять 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 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	Введение в математическую статистику		26	2	12	12
2	Непараметрические методы анализа данных		12	1	6	5
3	Параметрические методы анализа данных		12	1	6	5
4	Дисперсионный анализ		12	1	6	5
5	Многомерные методы анализа данных		24	1	12	11
6	Количественный и качественный анализ данных		10	1	6	3
7	Оформление результатов анализа данных		12	1	6	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)					
	ИТОГО		**108**	**8**	**48**	**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.	
1	Введение в математическую статистику		26	2	7	17
2	Непараметрические методы анализа данных		12	1	3	8
3	Параметрические методы анализа данных		12	1	3	8
4	Дисперсионный анализ		12	1	3	8
5	Многомерные методы анализа данных		24	1	7	16
6	Количественный и качественный анализ данных		10	1	2	6
7	Оформление результатов анализа данных		12	1	3	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)					
	ИТОГО		**108**	**8**	**28**	**72**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Введение в математическую статистику	Основные принципы построения психологического исследования. Дизайны психологического исследования. Типы данных и способы сбора и агрегации данных. Измерение в психологическом исследовании, типы переменных и основные типы шкал. Гистограмма и выборочные характеристики. Нормальное распределение признака и параметры распределения. Понятие стандартных ошибок, доверительные интервалы. Проверка статистических гипотез. Мощность критерия. Понятие и способы оценки размера статистического эффекта. Знакомство с основными электронными ресурсами, применяемыми для сбора и агрегации статистических данных. Знакомство с основными дизайнами психологического исследования и основными критериями валидного психологического исследования. Знакомство с основными статистическими критериями. Алгоритм выбора статистического критерия. Выявление различий в распределении признака. Критерии хи-квадрат Пирсона, Колмогорова-Смирнова. Знакомство с интерфейсом компьютерной программы для статистической обработки данных. Первичная обработка данных: описательная статистика, анализ распределений, анализ и визуализация выбросов. Методы сбора и агрегации данных. Знакомство с основными программами статистической обработки данных: SPSS, Statistica, RKWard, EQS, Matlab, jamovi и др.
2	Непараметрические методы анализа данных	Задачи выявления статистической однородности независимых выборок. Условия применения статистических критериев: Розенбаума, Манна-Уитни, Краскалла-Уоллиса, Джонкира. Задачи оценки сдвига в исследуемом признаке. Условия применения статистических критериев: Знаков, Вилкоксона, Фридмана, Пейджа. Задачи определения взаимосвязи между переменными. Условия применения коэффициента корреляции Спирмена и тау-Кендалла, таблиц сопряженности. Коэффициенты сопряженности. Решение статистических задач о выявлении различий между двумя и более выборками, решение статистических задач об оценке сдвига в значениях исследуемого признака, решение задач о взаимосвязи переменных с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных.
3	Параметрические методы анализа данных	Задачи выявления статистической однородности независимых выборок. Условия применения статистического критерия Стьюдента для независимых выборок. Задачи оценки сдвига в исследуемом признаке. Условия применения статистического критерия Стьюдента для зависимых выборок. Задачи определения взаимосвязи между переменными. Условия применения коэффициента корреляции Пирсона. Решение статистических задач о выявлении различий между двумя выборками, решение статистических задач об оценке сдвига в значениях исследуемого признака, решение задач о взаимосвязи переменных с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных.
4	Дисперсионный анализ	Задачи выявления влияния фактора на отклик. Условия применения и особенности однофакторного и двухфакторного дисперсионного анализа. Условия применения и особенности дисперсионного анализа с повторными измерениями. Решение статистических задач о выявлении влияния фактора на отклик с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных.
5	Многомерные методы анализа данных	Задачи о выявлении предикторов. Условия применения и особенности регрессионного анализа. Линейная и нелинейная регрессия. Простая и

		последовательная регрессия: отличия. Методы работы с пропущенными данными. Задачи о снижении размерности и оценке валидности и надежности психодиагностических методик. Психометрические показатели методик. Эксплораторный факторный анализ. Альфа-Кронбаха. Процедура многомерного шкалирования. Проблема пропущенных данных и способы их восполнения. Задачи о кластеризации объектов. Кластерный анализ. Решение статистических задач о выявлении предикторов, решение статистических задач о снижении размерности, решение статистических задач о кластеризации, с помощью компьютерной программы для статистической обработки данных. Проверка психометрических показателей методики, оценка ее валидности и надежности
6	Количественный и качественный анализ данных	Основные принципы выявление внутренней структуры данных, переход от качественных данных к количественным. Дополнение количественных данных качественным анализом данных. Задачи кодирования, процесс анализа качественной информации, выделение смысловых сегментов текста или реального поведения, их категоризацию и реорганизацию. Схематизации данных. Контент Анализ.
7	Оформление результатов анализа данных	Правила оформления описательной статистики, анализа выбросов. Визуализация и презентация данных: табличные и графические способы представления информации. Правила представления и оформления результатов статистического вывода непараметрических и параметрических критериев, дисперсионного анализа, многомерных методов анализа данных. Оформление результатов статистического вывода с помощью MS Office. Презентация результатов анализа данных.

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-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ			
ОПК-2.1.	**Знать:** методы диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок	Введение в математическую статистику	Тест
	Уметь: применять методы диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок	Введение в математическую статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных	Тест
	Владеть: методами диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок	Введение в математическую статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных	Статистические задачи и лабораторные работы
ОПК-2.2.	**Знать:** методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок	Введение в математическую статистику	Тест
	Уметь: выбирать адекватные	Введение в математическую	Тест

	поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок	статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Количественный и качественный анализ данных	
	Владеть: методами диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок	Введение в математическую статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Количественный и качественный анализ данных	Статистические задачи и лабораторные работы
ОПК-2.3.	**Знать:** способы анализа данных для построения моделей диагностической оценки	Введение в математическую статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Количественный и качественный анализ данных	Тест
	Уметь: анализировать данные для построения моделей диагностической оценки	Введение в математическую статистику, Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Количественный и качественный анализ данных	Статистические задачи и лабораторные работы
	Владеть: способами анализа данных для построения моделей диагностической оценки	Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Количественный и качественный анализ данных	Статистические задачи и лабораторные работы
ОПК-4. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним			
ОПК-4.1.	**Знать:** виды валидности и надежности психодиагностических методик	Введение в математическую статистику	Тест
	Уметь: проводить оценку психодиагностических методов и методик	Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Дисперсионный анализ, Многомерные методы анализа данных	Статистические задачи и лабораторные работы
	Владеть: методами статистического анализа для оценки и разработки психодиагностических методик	Непараметрические методы анализа данных, Параметрические методы анализа данных, Дисперсионный анализ, Многомерные методы анализа данных	Статистические задачи и лабораторные работы
ОПК-4.2.	**Знать:** Алгоритмы написания психодиагностического заключения	Количественный и качественный анализ данных, Дисперсионный анализ, Многомерные методы анализа данных, Оформление результатов анализа данных	Тест
	Уметь: обрабатывать и интерпретировать полученный психодиагностический материал	Дисперсионный анализ, Многомерные методы анализа данных	Кейс/разбор статьи
	Владеть: алгоритмами интерпретации многомерных психодиагностических методик	Дисперсионный анализ, Многомерные методы анализа данных	Статистические задачи и лабораторные работы
ОПК-4.3.	**Знать:** правила оформления результатов исследования	Количественный и качественный анализ данных, Оформление результатов анализа данных	Тест

	Уметь: представлять результаты психодиагностического обследования	Оформление результатов анализа данных	Кейс/разбор статьи
	Владеть: приемами подачи обратной связи по итогам проведенной психодиагностики	Оформление результатов анализа данных	Тест

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Введение в математическую статистику	Прочтение рекомендованной литературы
2	Непараметрические методы анализа данных	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых статистических задач
3	Параметрические методы анализа данных	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых статистических задач
4	Дисперсионный анализ	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых статистических задач
5	Многомерные методы анализа данных	Прочтение рекомендованной литературы, решение типовых статистических задач
6	Количественный и качественный анализ данных	Прочтение рекомендованной литературы
7	Оформление результатов анализа данных	Работа с методической разработкой по курсу, оформление результатов статистического вывода с помощью MS Office

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Комиссаров, В. В. Математические методы в психологии : учебное пособие / В. В. Комиссаров, Н. В. Комиссарова. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 130 с. — ISBN 978-5-7782-3336-2. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91231.html	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91231.html	По логину и паролю
2	Перевозкин, С. Б. Математические методы в психологии: учебное пособие / С. Б. Перевозкин, Ю. М. Перевозкина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 161 с. — ISBN 978-5-4497-1174-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108233.html	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108233.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Полушкина, И. В. Статистические методы и математическое моделирование в психологии: учебно-методическое пособие / И. В. Полушкина, М. Г. Рябова. — Тамбов: Тамбовский государственный университет имени	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109777.html	По логину и паролю

	Г.Р. Державина, 2020. — 85 с. — ISBN 978-5-00078-389-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109777.html.		
2	Скорнякова, А. Ю. Методика применения математических методов в психологии и педагогике: практикум / А. Ю. Скорнякова. — Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2016. — 49 с. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/70640.html.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/70640.html.	По логину и паролю
3	Комиссаров, В. В. Практикум по математическим методам в психологии : учебное пособие / В. В. Комиссаров. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2012. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-1883-3. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/44832.html	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/44832 (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 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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Статистические методы в психологии» на очной и очно-заочной и формах обучения осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся. Основными видами аудиторных занятий по данной дисциплине являются: лекции, практические занятия. При проведении учебных занятий используются элементы классических и современных педагогических технологий.

Предусматриваются следующие формы работы обучающихся:

- прослушивание лекций с разбором основных понятий статистических методов, их взаимосвязи друг с другом и местом в статистическом анализе данных;
- вопросно-ответная форма подачи информации;
- проведение практических занятий нацеленных на выработку навыков использования основных методов статистического анализа с использованием программного пакета для статистического анализа.

В процессе изложения устного материала преподавателем активно используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций содержания лекции, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации и видеоматериал по теме лекции. Форма промежуточной аттестации – зачет.

В самостоятельной работе помимо работы с основной литературой следует уделить внимание предложенной основной и дополнительной литературе, где на доступных примерах иллюстрируются разнообразные статистическое приёмы и показатели. Для успешного освоения дисциплины «Статистические методы в психологии» студентам очно-заочной формы обучения с применением дистанционных технологий рекомендуется следующая последовательность освоения материалов курса:

1. Знакомство с программой дисциплины, ведение конспектов лекций.
2. Прочтение обязательной литературы.
3. Выполнение письменных работ.
4. Подготовка к вебинару (прочтение дополнительной рекомендованной литературы).
5. Активное участие в вебинарах (не только в роли докладчика, но и в качестве дискутанта).
6. Активное участие при выполнении онлайн практических работ (на вебинарах).

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КАЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЙ В ПСИХОЛОГИИ

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	➢ формирование у слушателей теоретического и практического применения статистических процедур обработки эмпирических данных и способов их применения для использования в решении статистических задач, которые возникают в ходе проведения научных и научно-практических психологических исследований.
Задачи дисциплины	➢ формирование у слушателей умения обрабатывать, анализировать и систематизировать научно-психологическую информацию, отечественный и зарубежный опыт по теме исследования; ➢ формирование у слушателей умения планировать и организовывать проведение экспериментальных исследований; ➢ формирование у слушателей умения обрабатывать данные с использованием стандартных пакетов программного обеспечения; ➢ формирование у слушателей умения анализировать и интерпретировать результаты исследования; ➢ формирование у слушателей умения применять основные математические и статистические методы, стандартные статистические пакеты для обработки данных, полученных при решении различных профессиональных задач.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Качественные методы исследований в психологии относится к обязательной части блока Б 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Для успешного освоения данной дисциплины необходимы базовые знания, умения и компетенции, полученные в рамках изучения следующих учебных дисциплин: «Методология психологии», «Математические методы исследований в психологии»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Экспериментальная психология и планирование исследования», «Дизайн исследования в клинической психологии»

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
Системное и критическое мышление	**УК-1.** Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	**УК-1.2.** Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
	ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач, применять	**ОПК-2.1.** Разрабатывает методический инструментарий исследования: - знает современные методы психологии и возможности их применения для решения различных исследовательских задач;

	обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ.	- знает проблемы измерения в психологии и умеет применять основные подходы к их решению; - умеет выбирать и обосновывать методы психологического исследования и обработки полученных данных и/или самостоятельно разрабатывать новые методы исследований.
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-3.2.** Умеет выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.		
УК-1.2. Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.		
знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	выстраивать взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	навыками оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ.		
ОПК-2.1. Разрабатывает методический инструментарий исследования.		
современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	разрабатывать программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	навыком самостоятельной работы в статистических программах; нормами этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навыками внедрения программ по снижению конфликтности.
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.		
ОПК-3.2. Умеет выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок.		
основные методы диагностики, способы и средства получения информации в рамках исследования.	осуществлять сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.

4. Структура и содержание дисциплины

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

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.	СРП	
1	Статистическое описание экспериментальных данных.	2	15	2	2	5	6
2	Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов.	2	17	2	2	6	7
3	Статистическое моделирование внутрисубъектных планов.	2	18	2	2	6	8
4	Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов.	2	20	4	2	6	8
5	Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений.	2	20	4	2	6	8
6	Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	2	18	2	2	6	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	**2**					
	ИТОГО		**108**	**16**	**12**	**35**	**45**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Статистическое описание экспериментальных данных.	Генеральная совокупность и выборка. Нормальное распределение и его параметры. Математическое ожидание. Параметры и статистика. Оценка параметров распределение. Способы оценки математического ожидания. Дисперсия, ковариация, корреляция. Смещенная и несмещенная оценка. Анормальные модели распределения. Асимметрия. Эксцесс. Статистические гипотезы. Виды гипотез в экспериментальном исследовании. Соотношение теоретических, экспериментальных и статистических гипотез. Общая стратегия оценки статистических гипотез. Ошибки первого и второго рода. Статистическая надежность. Уровни статистической надежности. Параметрические и непараметрические процедуры статистического анализа данных. Гипотезы о среднем. Сравнение двух выборок. Статистические гипотезы и интервальное оценивание параметров. Проверка одной гипотезы в нескольких независимых тестах.
2	Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов.	Статистическое планирование экспериментов. Анализ таблиц с одним входом. Сравнение нескольких выборок в независимых испытаниях. Однофакторный дисперсионный анализ для несвязных выборок как способ реализации общих линейных моделей. Структурные модели. Вычислительные процедуры. Оценка контрастов post hoc и планируемое сравнение групп. Основные допущения структурной модели однофакторного дисперсионного анализа для несвязных выборок и их возможная проверка. Непараметрическая реализация однофакторного дисперсионного анализа. Критерий Краскела-Уоллиса.
3	Статистическое моделирование внутрисубъектных планов.	Экспериментальные планы с повторными измерениями. Структурная модель однофакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями. Двухуровневое и многоуровневое решение. Проблема

		однородности (сферичности) вариационно-ковариационной матрицы. Соответствие модели. Способы решения проблемы сферичности. Использование поправок на сферичность. Многомерный дисперсионный анализ. Оценка контрастов. Непараметрический тест Фридмана.
4	Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов.	Статистическое представление межгруппового факторного плана. Основные эффекты и взаимодействия факторов. Двухфакторный дисперсионный анализ. Структурные модели двухфакторного дисперсионного анализа. Возможности моделирования многофакторных планов. Оценка контрастов в многофакторном дисперсионном анализе. Двухфакторный план с повторными измерениями по одному из факторов. Трехфакторные планы с повторными измерениями по одному или нескольким факторам. Оценка контрастов в многофакторном дисперсионном анализе. Возможности обобщения многофакторных планов с повторными измерениями.
5	Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений.	Статистический контроль в квазиэкспериментальных планах. Общее представление о ковариационном анализе. Однофакторный и многофакторный ковариационный анализ. Статистический контроль в оценке надежности измерений. Надежность психометрических процедур. Валидность тестов.
6	Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	Общее представление о структурном линейном моделировании. Каузальный анализ в экспериментальном исследовании. Условия каузального вывода. Каузальные модели в регрессионном анализе. Коэффициент детерминации и мультивариативная корреляция. Корреляция части, частные корреляции. Толерантность переменных. Статистические гипотезы в мультивариативном корреляционном / регрессионном анализе. Конфирматорный факторный анализ как способ реализации структурного линейного моделирования.

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-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач			
УК-1.2	Знать: знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	Статистическое описание экспериментальных данных.	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные вопросы* *3. задания для самостоятельной работы*
	Уметь: выстраивать взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов.	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные вопросы* *3. задания для практической работы* *4. задания для самостоятельной работы*
	Владеть: навыками оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные*

		моделирование межгрупповых экспериментов.	*вопросы* *3. задания для практической работы* *4. задания для самостоятельной работы*
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ.			
ОПК-2.1	Знать: современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные вопросы* *3. задания для практической работы* *4. задания для самостоятельной работы*
	Уметь: разрабатывать программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные вопросы* *3. задания для практической работы* *4. задания для самостоятельной работы*
	Владеть: навыком самостоятельной работы в статистических программах; нормами этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навыками внедрения программ по снижению конфликтности.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме* *2. контрольные вопросы* *3. задания для практической работы* *4. задания для самостоятельной работы*
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.			

ОПК-3.2	Знать: основные методы диагностики, способы и средства получения информации в рамках исследования.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме 2. контрольные вопросы 3. задания для практической работы 4. задания для самостоятельной работы*
	Уметь: осуществлять сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме 2. контрольные вопросы 3. задания для практической работы 4. задания для самостоятельной работы*
	Владеть: современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.	Статистическое описание экспериментальных данных. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	*1. участие в коллоквиуме 2. контрольные вопросы 3. задания для практической работы 4. задания для самостоятельной работы*

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Статистическое описание экспериментальных данных.	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми
2	Планирование и статистическое моделирование межгрупповых	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми

	экспериментов.	
3	Статистическое моделирование внутрисубъектных планов.	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми
4	Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов.	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми
5	Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений.	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми
6	Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования	Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Майборода Т.А. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебное пособие / Майборода Т.А. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 102 с.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/66041.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Качественные и количественные методы исследований в психологии: практикум / — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 90 с.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/66042.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
3	Носс, И. Н. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для вузов / И. Н. Носс. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3997-2.	Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/534019	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Ефремов Е.Г. Общепсихологический практикум: учебное пособие / Ефремов Е.Г. — Омск: Омский государственный технический университет, 2017. — 85 с. — ISBN 978-5-8149-2568-8.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/78447.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Филь Т.А. Методология и методы психологических исследований: учебное пособие / Филь Т.А. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 140 с. — ISBN 978-5-4497-1173-1.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108235.html — 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	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 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 **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 SAGE Journals** Открытый доступ к метаданным научных статей по различным направлениям наук http://journals.sagepub.com/

	Материалы по психологии Psychology OnLine.Net http://www.psychology-online.net/

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Качественные методы исследований в психологии» осуществляется в форме аудиторных занятий и самостоятельной подготовки обучающихся.

Основными видами аудиторной нагрузки по данной дисциплине являются: лекционные занятия, семинары, практические занятия, интерактивные встречи (дебаты, анализ конкретных ситуаций - case-study). 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 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.

Контроль знаний обучающихся проводится в форме текущей, предварительной и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, по средствам проверки качества конспектов лекций, рефератов и иных материалов.

Предварительная аттестация обучающихся проводится преподавателем в целях подведения промежуточных итогов текущей успеваемости, выявления неуспевающих, оперативной ликвидации задолженностей, по средствам тестирования.

Итоговая аттестация по курсу – экзамен – проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма проведения экзамена – устный ответ.

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

1. Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

Тема 1. Статистическое описание экспериментальных данных.
Тема 2. Планирование и статистическое моделирование межгрупповых экспериментов.
Тема 3. Статистическое моделирование внутрисубъектных планов.
Тема 4. Статистическое моделирование факторных экспериментальных планов.
Тема 5. Статистический контроль в экспериментальной психологии и проблема надежности измерений.
Тема 6. Структурное линейное моделирование в квазиэкспериментальных схемах экспериментального планирования.

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных 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. Задания для практической работы.

Примеры задач расчётного характера:

Испытуемым предложены три различные задачи на соображение. В таблице указано время решения задач каждым испытуемым в минутах. Проверьте, различаются ли задачи по степени

сложности. Затем осуществите ранжирование полученных данных для каждого испытуемого и, применив тест Фридмана, снова оцените задачи по степени сложности. Сравните результаты обоих тестов.

Номер испытуемого	Время решения, мин		
	задача 1	задача 2	задача 3
1	18	24	28
2	18	25	32
3	17	21	18
4	24	28	30
5	25	26	27
6	21	24	42
7	22	24	34
8	25	27	42

2.1 Критерии и шкала оценки результатов практической работы

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Демонстрирует навык самостоятельной работы в статистических программах. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности при выполнение самостоятельной работы в статистических программах. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокий уровень выполнения самостоятельной работы в статистических программах, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность при выполнение самостоятельной работы в статистических программах, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность при выполнение самостоятельной работы в статистических программах, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

3. Вопросы по контрольной работе

Контрольные вопросы по теме 1:

1. Что такое выборка и генеральная совокупность? Как соотносятся эти понятия?
2. Что такое случайная переменная?
3. Что такое распределение случайной величины?
4. Какое распределение называется нормальным? Каковы его характеристики?
5. Что такое стандартное нормальное распределение? Каковы его параметры?
6. Какое распределение считается анормальным? Какими параметрами оно характеризуется?
7. Какие оценки являются смещенными и несмещенными? Приведите примеры.
8. В чем различие точечной и интервальной оценок случайной величины?
9. Что такое моменты распределения? Назовите их.
10. Что такое математическое ожидание? Назовите основные способы его оценки.
11. Что такое квантиль распределения? Приведите примеры.

12. Как соотносятся следующие понятия: медиана, квартиль, дециль, перцентиль?

Контрольные вопросы по теме 2:

1. Как соотносятся процедуры планирования эксперимента и статистической оценки его результатов?
2. Почему при сравнении нескольких выборок нельзя использовать t-тест Стьюдента и U-критерий Манна — Уитни?
3. Что такое дисперсионный анализ (ANOVA)? Для чего он используется?
4. Что такое общие линейные модели?
5. В чем заключается отличие структурной модели дисперсионного анализа с одним случайным признаком от модели с двумя случайными признаками?
6. Определите следующие понятия: «средний квадрат», «степень свободы», «суммарный квадрат».
7. Опишите основную логику однофакторного дисперсионного анализа для несвязных выборок.
8. Что такое контрасты post hoc?
9. Почему в оценке контрастов post hoc для попарного сравнения групп не рекомендуется использовать t-тест Стьюдента?
10. Что такое априорные контрасты?
11. Как можно оценить однородность дисперсии в нескольких выборках?
12. В каких случаях рекомендуется использовать тест Краскела — Уоллиса?
13. Какая из следующих структурных моделей используется в однофакторном дисперсионном анализе для независимых выборок?

$x_{ij} = \mu + \tau_j + \varepsilon_{ij}$.

$x_i = \mu + \varepsilon_i$.

$x_{ij} = \mu + \pi_i + \tau_j + \varepsilon_{ij}$.

Нет правильного ответа.

Контрольные вопросы по теме 3:

1. В чем состоит специфика экспериментальных планов с повторными измерениями?
2. Почему для статистической оценки результатов внутрисубъектных экспериментов не подходят стандартные процедуры дисперсионного анализа для независимых выборок?
3. Какие аддитивные части общей дисперсии зависимой переменной можно выделить в однофакторных планах с повторными измерениями?
4. Что такое остаточная дисперсия?
5. Опишите основную логику однофакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями.
6. Какие предварительные тесты необходимо провести при использовании однофакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями?
7. Что такое однородность вариационно-ковариационной матрицы?
8. Как можно оценить на практике однородность вариационно-ковариационной матицы?
9. В каких случаях и для чего рекомендуется использовать поправки Гринхауса — Гейсера и Хюнха — Фельдта?
10. В чем преимущество и недостатки мультивариативных тестов дисперсионного анализа MANOVA?
11. Почему обычно не рекомендуется использовать большое число уровней независимой переменной в планах с повторными измерениями?
12. Назовите непараметрический аналог дисперсионного анализа с повторными измерениями. Опишите процедуру оценки статистических гипотез с помощью этого метода.

Контрольные вопросы по теме 4:

1. Какие экспериментальные планы называются факторными?
2. Какие эффекты можно оценить по результатам факторного эксперимента?
3. Что такое основной эффект независимой переменной? Как его можно оценить?
4. Что такое взаимодействие факторов? Как оно оценивается по результатам эксперимента?
5. Что такое взаимодействие высокого порядка?
6. Опишите логику многофакторного дисперсионного анализа для независимых выборок.
7. Какие независимые переменные называют фиксированными?
8. Какие независимые переменные называют случайными?
9. Каким образом оцениваются основные эффекты в случае, когда факторы рассматриваются как фиксированные и случайные?
10. Какие предварительные тесты необходимо провести, используя случайную модель двухфакторного дисперсионного анализа?
11. Что такое квази-F? В каких случаях оно используется?
12. В чем состоит специфика оценки контрастов в многофакторном дисперсионном анализе?

Контрольные вопросы по теме 5:

1. Как соотносятся между собой дисперсионный (ANOVA) и ковариационный (ANCOVA) анализ?
2. В каких случаях в статистическом анализе однофакторных экспериментальных планов необходимо использование процедур ковариационного анализа?
3. Дайте определения следующим понятиям, использующимся в ковариационном анализе: вариата, критерий, ковариата.
4. Для чего в квазиэкспериментальных планах используют ковариаты?
5. В чем состоит специфика оценки контрастов в ковариационном анализе?
6. Назовите основные особенности ковариационного анализа в факторных экспериментальных планах.
7. Приведите примеры задач, в которых использование ковариационного анализа оказывается предпочтительным по сравнению с дисперсионным или регрессионным анализом.
8. Что такое надежность теста? Как она может быть выражена через дисперсию тестовых баллов?
9. Опишите основную стратегию оценки надежности и валидности измерений в дифференциальной психометрике.
10. Для чего в оценке надежности и валидности теста используют корреляционный анализ?

Контрольные вопросы по теме 6:

1. Перечислите критерии каузального вывода, принятые в экспериментальном исследовании.
2. Каким образом вопрос о причинности решается в корреляционных исследованиях?
3. Что такое множественная корреляция?
4. Что такое коэффициент детерминации? Как с его помощью определить процент дисперсии зависимой переменной, связанной с дисперсией независимых переменных?
5. Что такое «усохший» (скорректированный) коэффициент детерминации? С какой целью он определяется?
6. Что такое корреляция части?
7. Что такое частная корреляция?
8. Что такое стандартизированные коэффициенты регрессии β?

9. Каким образом проверяются статистические гипотезы в мультивариативном регрессионном анализе?
10. Как связаны статистические гипотезы, касающиеся частных коэффициентов корреляции и коэффициентов линейной регрессии?
11. Почему число наблюдений, которые используются для проведения сложного регрессионного анализа, должно значительно превышать число независимых переменных?

3.1 Критерии и шкала оценки результатов контрольной работы

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокий уровень, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

4. Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Изучение главы учебника, самостоятельный сбор эмпирических данных на основе работы с испытуемыми.
Задание 2. участия в коллоквиуме.

4.1 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.

5. Особенности применения фонда оценочных средств на разных формах обучения

- Для очной формы обучения рекомендуется достаточно времени уделять семинарским занятиям и опросам магистрантов.
- Это же рекомендуется для очно-заочных форм обучения.
- На заочной форме обучения основное внимание уделяется написанию и проверке контрольных работ и тестированию магистрантов.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, сформированных в рамках освоения изучаемой дисциплины

Занятия по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» представлены следующими видами работы: лекции, семинарские/практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» проводится в форме контрольных мероприятий (*практическая работа; контрольная работа и т.д.)* по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Для понимания степени сформированности компетенции или какой-либо ее части в процессе освоения дисциплины, помимо промежуточной аттестации, обязательно проводится два диагностических среза: 1) входящий контроль знаний и умений по дисциплине (напр., это может быть представление о предмете или основных проблемах той или иной дисциплины) и 2) текущий/итоговый контроль знаний и умений по дисциплине. Сравнение данных по этим двум диагностическим срезам должно помочь преподавателю и студенту понять в какой степени обучающийся продвинулся в своем профессиональном и личностном развитии благодаря освоению данной учебной дисциплины. Рекомендуется производить входящий и исходящий контроль знаний и умений в письменной форме. Рекомендуется после проведения исходящего контроля производить с обучающимися групповую дискуссию – рефлексию относительно изменения представлений о содержании дисциплины.

Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Фонд текущего контроля может включать в себя:

- устный опрос;
- практическая работа;
- контрольная работа.

ФОС для проведения промежуточной аттестации студентов.
Методические рекомендации по проведению процедур оценивания

Фонд промежуточной аттестации: вопросы к экзамену.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Качественные методы исследований в психологии» проводится в соответствии с Учебным планом в виде экзамена.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (контрольных работ, практических работ и т.д.). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Экзамен проводится в двух вариантах, определяемых преподавателем, либо в устной форме, либо в письменной форме. Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства. Количество вопросов в экзаменационном билете – 3.

Вопросы к экзамену

1. Математика и психология. Общая характеристика методов математического представления и анализа данных в психологии.
2. Параметрические и непараметрических процедуры статистического анализа данных. Проблема выбора статистического критерия для обработки результатов психологического исследования.
3. Статистический анализ и моделирования межгруппового эксперимента. Общее представление о дисперсионном анализе.
4. Проблема однородности (сферичности) вариационно-ковариационной матрицы в дисперсионном анализе с повторными измерениями.
5. Статистическое планирование и анализ факторных экспериментов. Основные эффекты и взаимодействия. Структурное моделирование межгрупповых факторных экспериментов.

Критерии оценки выполнения задания по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	**Оценка экзамена** (тестовые нормы: % правильных ответов)	**Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам**
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» 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»	70-79%	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.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» 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»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Примечание: критерии оценки умений

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
6) я, наличии сформированной потребности в их выполнении.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо / зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Не зачтено
УК-1.2. Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи.				
Знает:	в полном объеме знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	достаточно знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	плохо знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.	не знает и ориентируется в основных отечественных и зарубежных теориях психологии для решения поставленных задач.
Умеет:	в полном объеме выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	уверенно выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	со сложностью выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.	не выстраивает взаимодействие с респондентами для сбора эмпирической информации.
Владеет:	навыками оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	сложно применять навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	с трудом освоил навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.	не освоил навыки оформления и презентации полученных данных в доступной «наивному» слушателю форме.
ОПК-2.1. Разрабатывает методический инструментарий исследования.				
Знает:	в полном объеме знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	достаточно знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	плохо знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.	не знает современные методы психологии и закон распределения вероятностных величин, основные методы проведения исследований в психологии для решения практических задач.
Умеет:	на высоком уровне разрабатывать программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	уверенно разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	со сложностью разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.	не разрабатывает программы на снижение конфликтности применяя основные подходы к их решению; подбирать метод исследования адекватный цели и задачам исследования.
Владеет:	в полном объеме применяет навык самостоятельной работы в статистических программах; нормами этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	достаточно освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; сложно применять нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	с трудом освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; с трудом освоил нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.	не освоил навык самостоятельной работы в статистических программах; не освоил нормы этического кодекса при сборе информации, её интерпретации и предоставлении обратной связи проблемы измерения в психологии; навык внедрения программ по снижению конфликтности.
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач.				

Знает:	в полном объеме знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.	демонстрирует базовые знания о основных методах, способах и средствах получения информации в рамках исследования.	плохо знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.	не знает основные методы, способы и средства получения информации в рамках исследования.
Умеет:	в полном объеме осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	уверенно осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.	с трудом осуществляет сбор данных о конфликт генном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия и представляет соответствующую информацию.	не осуществляет сбор данных о потенциале исследуемой ситуации и субъектах взаимодействия; строить математические или качественные модели.
Владеет:	в полном объеме применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.	демонстрирует базовые навыки применения современных методов психологии, возможности их реализации для решения различных исследовательских задач.	со сложностью применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.	не применяет современные методы психологии, возможности их применения для решения различных исследовательских задач.

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ И КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; 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	Организация в современном мире Психология организационных инноваций Психология бизнес-коммуникации Теории организационного лидерства Технологии бизнес-тренинга

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 успешной коммуникативной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции
Просветительская и психолого-	**ОПК-7.** Способен вести просветительскую и психолого-	**ОПК-7.1.** Способен применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-

профессиональная деятельность	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	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.	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, интегратиная, самовыражения, трансляционная, психотерапевтическая, социализацияонная, 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, опосредовнная.
2	Коммуникативная сторона общения	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, ольфактрная. Психологические характеристики невербальной коммуникации. Пространство и время организации общения. Визуальный контакт.
3	Интерактивная сторона общения.	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.
4	Перцептивная сторона общения.	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.
5	Коммуникативная компетентность	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.).
6	Убеждающая коммуникация.	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 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 психологическом контексте.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
УК-5.3	Знать: определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных	Тема 3. Интерактивная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест

	систем, выявление возможных проблемных ситуаций.		
	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 субъекта.	Тема 2. Коммуникативная сторона общения. Тема 4. Перцептивная сторона общения.	Устный опрос. Тест
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	Тема 2. Коммуникативная сторона	Устный опрос.

	взаимодействия, реализовывать принципы безоценочного принятия партнера как равного, конгруэнтности; дискуссионности, понимает возможности и перспективы использования в деловом взаимодействии.	общения. Тема 6. Убеждающая коммуникация.	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	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 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net** 1)
Описание материально-технической базы	**№408 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

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 занятиях – 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, подводящими 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

<u>Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины</u>

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

Приложение №1

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. Аффилиативное 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 *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 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 навыком 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 общении 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-взаимоджействующая;
    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, плачь, вздохи, хмыкание 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 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 демонстрировать 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.
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 соотнесении теоретического и практического знания.	Студент демонстрирует низкий уровень знания содержания понятия «коммуникативная компетентность» и ее основные составляющие.
Умеет:	Проявлять навыки коммуникативно компетентного поведения.	Умеет в целом выстраивать доверительную	Отчасти способен описывать коммуникативную сторону общения, характеризовать	Не показывает умения применять различные средства социально-

	Умеет использовать коммуникативные знания на практике.	коммуникацию с партнером, но не всегда рефлексирует все элементы коммуникативной ситуации.	вербальные и невербальные средства общения.	психологической диагностики общения и взаимодействия людей
Владеет:	Демонстрирует высокий уровень проявления коммуникативными способностями, вербальными и невербальными средствами общения, социально-перцептивными закономерностями, успешно может разрешать коммуникативные конфликты.	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

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	**Основная цель** данного курса состоит в том, чтобы сформировать у магистров представление о предмете психологии общения, о типах общения и его строении, о феноменах и закономерностях общения, о способах применения полученных знаний в практической деятельности психолога, в регуляции социального поведения личности и группы.
Задачи дисциплины	1.Раскрыть специфику и особенности становления общения, показать сложность его строения и неоднозначность связей личности и результатов общения. 2.Обратить внимание на историю развития отечественной психологии общения и ее связь с развитием различных гуманитарных дисциплин и самой психологической науки. 3.Ознакомить магистров с особенностями межличностного восприятия, коммуникации и взаимодействия в общении. 4.Научить магистров осмысливать различные факторы затрудненного и незатрудненного общения, диагностировать и прогнозировать поведения субъекта в ситуациях затрудненного общения. 5.Продемонстрировать значимость выявленных закономерностей для понимания и решения психологических проблем общения.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология общения» 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	Социальная психология малых групп и личности, Психология современной семьи, Психология индивидуальных различий, Теория и практика психодиагностики
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психодиагностика общения, Визуальная психодиагностика, Теория и практика социально-коммуникативного тренинга, Общение в консультативной практике, Практикум по организации групповой работы, Психология доверия, Дистанционное 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:			
экспертно-диагностический	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых	**ПК-2.** Способен осуществлять анализ коммуникативного взаимодействия с учетом комплексного знания об общении как социальном, культурном и природном	**ПК-2.1.** Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения

	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).	явлении	**ПК-2.2.** Знать закономерности развития коммуникативных систем
			ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
ПК-2. Способен осуществлять анализ коммуникативного взаимодействия с учетом комплексного знания об общении как социальном, культурном и природном явлении		
ПК-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения		
Знать историю становления психологии общения	Уметь выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Владеть навыками рефлексии видов общения с позиций различных с позиций социокультурных детерминант
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем		
Знать механизмы развития общения как коммуникативной системы	Уметь дифференцировать коммуникацию и общение	Владеть навыками управления общением, его развития
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии		
Знать о критериях анализа феномена общения	Уметь осуществлять критический анализ феномена общения	Владеть методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов общения

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.01 «Психология общения» составляет 4 з.е. 144 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	
Раздел 1. Теоретико-методологический анализ общения							
1	Общение как фактор человеческой жизнедеятельности	2	6	2			4
2	Становление психологической теории общения в отечественной психологии.	2	6	2			4
3	Личностный подход к общению	2	6	2			4
Раздел 2. Структура и средства общения							
4	Виды общения и этапы	2	6	2			4
5	Коммуникация в межличностном общении	2	6	2			4
6	Невербальные коммуникации	2	7	2		2	3
7	Социально - перцептивная сторона межличностного общения.	2	5	2			3

8	Особенности восприятия и понимания людьми друг друга в общении	2	7	2		2	3
9	Интерактивная сторона межличностного общения	2	6	2			4
10	Понятие о затрудненном общении и его причинах	2	6	2			4
Раздел 3. Анализ и диагностика успешного общения							
11	Социально-психологические характеристики субъектов затрудненного и незатрудненного общения.	2	6	2		2	2
12	Методы изучения личности как субъекта затрудненного и незатрудненного общения	2	50	6	24	10	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену) 27 часов	2	27				
	ИТОГО	**2**	**144**	**28**	**24**	**16**	**49**

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	
Раздел 1. Теоретико-методологический анализ общения							
1	Общение как фактор человеческой жизнедеятельности	2	6	2			4
2	Становление психологической теории общения в отечественной психологии.	2	6	2			4
3	Личностный подход к общению	2	6	2			4
Раздел 2. Структура и средства общения							
4	Виды общения и этапы	2	6	2			4
5	Коммуникация в межличностном общении	2	6	2			4
6	Невербальные коммуникации	2	7	2			5
7	Социально - перцептивная сторона межличностного общения.	2	5	2			3
8	Особенности восприятия и понимания людьми друг друга в общении	2	7	2			5
9	Интерактивная сторона межличностного общения	2	6	2			4
10	Понятие о затрудненном общении и его причинах	2	6	2			4
Раздел 3. Анализ и диагностика успешного общения							
11	Социально-психологические характеристики субъектов затрудненного и незатрудненного общения.	2	6				6
12	Методы изучения личности как субъекта затрудненного и незатрудненного общения	2	50	2	18	4	26
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	2	27				
	ИТОГО	**2**	**144**	**22**	**18**	**4**	**73**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
Раздел 1.Теоретико-методологический анализ общения		
1	Общение как фактор человеческой жизнедеятельности	Общение как фактор человеческой жизнедеятельности: сущностная характеристика и условие бытия человека. Общение и развитие личности. Влияние общения на поведение человека. Причины повышения интереса к исследованию теоретических и практических проблем общения. Основные направления прикладной психологии общения.
2	Становление психологической теории общения в отечественной психологии.	Становление психологической теории общения в отечественной психологии. Идеи В. Бехтерева об общении как механизме совместной деятельности и формирования ее коллективного субъекта. Развитие представлений о диалогической природе общения в работах Ухтомского и Бахтина. «Доминанта на лицо» Ухтомского и тезис М.М. Бахтина «о нахождении своего лица при обращении своей деятельности на другого». Представления Бахтина о диалоге. Принцип «вненаходимости» М.М. Бахтина как основа практической деятельности психолога.

		Л.С. Выготский об общении как воплощенном в системе знаков межсубъектном взаимодействии. Идеи Б.Г. Ананьева о многоуровневой и иерархической организации общения. Представления В.Н. Мясищева об общении как трехстороннем процессе: отражения, отношения, обращения. «Порочный круг общения» и неврозы личности. К.С. Станиславский об искусстве общения как «равновесии между жизнью и игрой». Развитие представлений об общении как специфическом виде деятельности (В.А. Барабанщиков, А.А. Бодалев, Г.М. Андреева, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Панферов). Субъект-объектная и субъект-субъектная парадигмы в психологии общения. Подход к общению как к творческой деятельности (М.С. Коган, А.М. Эткинд и др.).
3	Личностный подход к общению	Личностный подход к общению (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов и др). Потребности, мотивы и направленность личности в общении. Фрустрация социальных потребностей личности в общения и ее последствия. Мотивация общения. Понятие о мотивационном кризисе. Потребности в доверительном общении, милосердии и поддержке Исследование коммуникативной компетентности. Социальные способности личности (социальная наблюдательность, социальный интеллект, социальное воображение, эмпатия). Феномен «обмена значимыми личностными качествами» в общении. Стили общения: доверительно - диалогический стиль; альтруистический стиль; конформный стиль; пассивно - индефферентный стиль; рефлексивно - манипулятивный стиль; авторитарно - монологический стиль; конфликтный стиль. Роль индивидно - личностных характеристик в протекании общения: эмоциональная устойчивость и толерантность к стрессогенным факторам; активность; креативность, общительность, локус контроля, эмпатия и т.д. Феномен личного влияния. Понятие о личном влиянии. Власть и лидерство в общении. Коммуникативно - личностный потенциал влияния. Типы личного влияния в общении. «Компенсаторные» типы влияния: «манипулятивная адаптивность»; «ответственность и компетентность», «воинствующая добродетель».
Раздел 2. Структура и средства общения		
4	Виды общения и этапы	Дихотомический подход к определению видов общения. Формальные характеристики описания вида общения: ориентированность общения, психологическая динамика, семиотическая специализация, степень опосредованности общения, результат общения (непосредственное - опосредованное; субъектное - объектное; ролевое - личностное; монологическое - диалогическое; вербальное - невербальное; формальное - неформальное; эффективное - неэффективное; оптимальное - неоптимальное; затрудненное - незатрудненное и т.д.). Критерии сравнения диалогического и монологического общения. Диалогическая установка в общении как установка на принятие личности партнера. Монологичность общения как способ подавления индивидуальности. Содержательные критерии определения вида общения: отношение к другому; тема общения; тип «пристройки» партнеров; образ, понятие о партнере по общению и самом себе; способы, средства вхождения и выхода из контакта. Содержательные показатели примитивного, манипулятивного, ролевого и духовного (личностно - развивающего) общения. Критерии творческого общения: 1) субъект - субъектная система отношений; 2) признание уникальности, неповторимости, ценности партнеров друг для друга; 3) диалогичность общения; 4) отношение друг к другу как к цели общения; 5) предоставление себе и партнеру свободы в выборе способов поведения. Стадии общения как психологической деятельности: выбор партнера; предъявление себя партнеру; проявление встречной

		заинтересованности; обмен представлениями, мыслями, чувствами, отношениями; установление взаимоотношений. Цикличность процессов общения (взаимоинформация, взаимовлияние, взаимопонимание, взаимодействие, взаимоотношения). Межперсональность результатов общения. «Прирост» смысловых полей партнеров, обратная связь как условия перехода с одного этапа общения на другой.
5	Коммуникация в межличностном общении	Общение и коммуникация. Использование знаковых систем в коммуникативном процессе. Значение данных семиотики для социально-психологического анализа общения. Речевая коммуникация: организация и развитие. Основные характеристики речевой коммуникации в общении: Принципы и нормы вербальной коммуникации в межличностном общении. Представление о «парадоксальной коммуникации» Вацлавика, Бивин, Джексон. Речевая коммуникация и воздействие в общении. Три парадигмы воздействия в общении: 1. Объектная или реактивная; 2. Субъектная или акциональная; 3.Гуманистическая - опора на представление о человеке как о творческом, созидающем существе. Диалог и диалогические отношения в межличностной коммуникации. Виды псевдодиалогов: болтовня; логомахия; салонный псевдодиалог; демагогический псевдодиалог; абсурдистская беседа; артаксерксов диалог. Правила организации обратной связи. Приемы активного слушания в процессе коммуникации. Способы речевого выражения отношений в коммуникации.
6	Невербальные коммуникации	Проблемы определения «невербального общения». Направления критики понятия «невербальное» (терминологическая путаница; расширительное толкование; подмена термина «невербальное» метафорическими понятиями - ключи, намеки и т.д; сведение к комплексу движений;). Круг явлений, объединенных понятием «невербальное». Критика лингвоцентрического взгляда на анализ невербальных средств общения. Критерии сравнения вербального и невербального языка (Р.Харрисон). Отличия невербального языка от вербального. Качественная специфика терминов невербальная коммуникация, невербальное поведение, паралингвистические средства, экспрессивные движения. Отождествление невербального языка и невербальной коммуникации. Отличия понятия «невербальное общение» от понятий «невербальные коммуникации», «невербальное поведение», «паралингвистика», «кинесика», «экспрессия». Толкование невербальной коммуникации как явления, включающего в свой состав невербальное поведение. Наделение невербального поведения статусом самой широкой категории. Разделение невербального поведения на коммуникативное и индикативное. Структурная схема невербального поведения: просодика, кинесика, такесика и их основные характеристики. Основные характеристики невербального, экспрессивного языка: пространственно-временная целостность, вариабельность, подвижность, преобладание в его структуре неинтенциональных движений над интенциональными. Частичная представленность экспрессии субъекту (М. Бахтин). Экспрессия как способ маскировки личностных особенностей. Социокультурная детерминация развития функций экспрессивной маскировки личности. Трудности кодирования невербальных, экспрессивных кодов: отсутствие адекватной системы записей- «феном неуловимости экспрессии», динамичность экспрессии, индивидуально - типичный характер, целостность, завершенность в единицу времени. Определение невербального экспрессивного кода с позиций личностно - динамического подхода (В.А. Лабунская). Понятие семантического, смыслового поля экспрессивного кода. Основы обучения кодированию экспрессии. Зависимость процедур кодирования от степени обученности и способностей «кодера». Роль коммуникативной установки в актах кодирования невербальной информации (П. Булл).

7	Социально - перцептивная сторона межличностного общения.	Понятие о социально - перцептивной стороне общения. Виды социальной перцепции. Основные характеристики социально - перцептивных образов, понятий, представлений, установок, стереотипов: эмоционально-когнитивная нерасчлененность, унифицированность, консерватизм, ригидность (А.А. Бодалев, Г.М. Андреева, А.В. Юревич). Уровни восприятия другого человека. «Первое впечатление» как уровень понимания. Факторы, влияющие на содержание первого впечатления. Эталоны и стереотипы как результат и основа понимания в общении. Характеристики процесса понимания. Атрибутивные компоненты понимания в общении. Оценка и самооценка в структуре социально - перцептивной деятельности личности. Критерии анализа оценок и самооценок (содержание, структура, уровень, сложность и т.д.). Проблема соотношения образа и смысловых, оценочных интерпретаций другого человека. Механизмы межличностного познания: эмпатия, идентификация и рефлексия (Г.М. Андреева, В.В. Знаков). Функционально-экспрессивные характеристики внешности партнера как пусковой механизм интерпретации личности..Внешнее, экспрессивное «Я» личности и проблема предъявления себя в общении. Компонеты экспрессивного Я личности: устойчивые (физиогномика, индивидно-конституциональные характеристики человека), среднеустойчивые (оформление внешности: прическа, косметика, украшения, одежда) и динамических параметров выражения (экспрессивное, невербальное поведение).
8	Особенности восприятия и понимания людьми друг друга в общении	Факторы адекватности межличностного познания. Проблема точности, «истинности» межличностного познания. Понимание и интерпретация в межличностном общении. Особенности интерпретации: «пристрастность», субьективность, редукция содержания понятий к личному опыту, незавершенность формирования знания о человеке (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Славская, В.В. Знаков, В.А. Лабунская). Особенности влияния личностных черт на интерпретацию поведения человека. Понятие о социально-перцептивных способностях личности. Понятие о взаимопонимании в межличностном общении. Стратегии взаимопонимания.
9	Интерактивная сторона межличностного общения	Понятие о взаимодействии, контакте как основной единице анализа общения. Структура межличностного взаимодействия. Сценарии и механизмы взаимодействия. Виды взаимодействия. Модели коооперативного и конфликтного взаимодействия. Стратегии поведения участников взаимодействия: содействие, противодействие и уклонение от взаимодействия. в общении. Ролевое взаимодействие. Теории «диадического взаимодействия». Подход к взаимодействию в транзактном анализе. (Э. Берн) Понятие о кинесико - проксемических паттернах общения и невербальных интеракциях как показателях вида взаимодействия. Функции невербальных интеракций в организации взаимодействия: 1) поддерживание оптимального уровня близости с партнером; 2) изменение взаимоотношений в общении; 3) придание определенной формы взаимодействию с другими (от конфликта до согласия); 4) осуществление социальной стратификации; 5) способ демонстрации групповой принадлежности и удовлетворения потребности в социальной и социально - психологической идентичности.(П. Бул, А.А. Бодалев, Э. Холл, Г.М. Андреева)
Раздел 3. Анализ и диагностика успешного общения		
10	Понятие о затрудненном общении и его причинах	Соотношение моделей затрудненного и незатрудненного общения с эффективным и оптимальным межличностным общением. Широкое и узкое толкование феномена затрудненного общения (Куницина, Цуканова Лабунская) Объективный и субъективный характер затрудненного общения. (Бодалев, Ковалев) Понятие о психологическом барьере в межличностном общении (Парыгин). Обозначение феномена «затрудненного общения» в западной психологии (miscommunication; communication breakdown;

		pseudocommunication; communication failure; deficiency communication). Классификация причин затрудненного общения. Объективные и субъективные причины. Первичные и вторичные причины. Осознаваемые и неосознаваемые причины. Ситуативные и устойчивые причины затрудненного общения. Межкультурные и культурно-специфические причины затрудненного общения. Возрастные и гендерные причины затрудненного общения. Индивидуально - психологические, личностные, социально-психологические причины затрудненного общения. Когнитивно-эмоциональные, мотивационные и инструментальные трудности общения. Вербальные и невербальные факторы затрудненного общения.
11	Социально-психологические характеристики субъектов затрудненного и незатрудненного общения.	Понятие о субъекте общения в психологии. Основные подходы к трактовке субъектности. Субъектность как рефлексивное осознание себя носителем связей с окружающим миром и с другими людьми В. Петровский). Субъектность как выражение личных отношений к окружающим (Б. Ломов). Субъектность как проявление свойств и способностей личности. Направления преобразовательной активности субъекта в межличностном общении. Социально - психологические и психологические критерии описания суъъектов затрудненного и незатрудненного общения: направленность, установки, ценностные риентации, отношения; мотивационно - потребностная сфера; эмоционально - волевые характеристики; социальные способности; социально - психологические свойства личности; способы, умения, навыки и стратегии взаимодействия; роль и статус Различия преобразовательной активности субъектов затрудненного и незатрудненного общения (направленность, интенсивность, качество). Результаты преобразовательной активности субъектов затрудненного общения: фрустрация социальных потребностей; разрыв эмоционально-значимых связей, создание внутриличностного когнитивно-эмоционального напряжения, искажение понимания себя и другого, отказ от рефлексии по поводу своей представленности в других, смещение отношений, установок, ценностных ориентаций в направлении обесценивания себя и другого, демонстрация неадекватных эмоциональных реакций, низкого уровня эмпатии. Результаты преобразовательной активности субъектов незатрудненного общения: удовлетворение социальных потребностей, установление эмоционально - значимых связей, уменьшение внутриличностного когнитивно - эмоционального напряжения, достижение взаимопонимания, рефлексия по поводу своей представленности в других, смещение отношений, установок, ценностных ориентаций в направлении личностного, ценностного, субъектного отношения к себе и к другому, демонстрация эмоциональной сензитивности, высокого уровня эмпатии. Объективные последствия преобразовательной активности субъекта затрудненного общения: трения, сбои, конфликты, сопровождающиеся недостижением цели, неполучением желаемого результата, нарушение развития личности. Объективные последствия преобразовательной активности субъекта незатрудненного общения: согласие, кооперация, сотрудничество, сопровождающиеся достижением целей и получением желаемого результата обоими партнерами, развитие личности. Характеристики наиболее распространенных ситуаций затрудненного взаимодействия: ситуации ограничения, отказа, обвинения, оскорбления. Принципы выхода из ситуаций затрудненного взаимодействия.
12	Методы изучения личности как субъекта затрудненного и незатрудненного общения	Опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения». Формально - содержательные компоненты представлений о трудном и оптимальном партнере общения. Социально - психологический портрет «трудного» партнера общения. Методы изучения структуры отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения. Модели структуры

		отношений субъектов затрудненного и незатрудненного общения. Методы диагностики социальных способностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения. «Портреты» эмпатии субъектов затрудненного и незатрудненного общения. Методы диагностики личностных особенностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения: тест «эгоцентрических ассоциаций» Т. Шустровой; методика определения уровня субъективного контроля -УСК.

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 осуществлять анализ коммуникативного взаимодействия с учетом комплексного знания об общении как социальном, культурном и природном явлении			
ПК-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения	Знать историю становления психологии общения	1.Общение как фактор человеческой жизнедеятельности. 2.Становление психологической теории общения в отечественной психологии. 3.Личностный подход к общению.	Опрос
	Уметь выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	1.Общение как фактор человеческой жизнедеятельности. 2.Становление психологической теории общения в отечественной психологии. 3.Личностный подход к общению.	Опрос
	Владеть навыками рефлексии видов общения с позиций различных с позиций социокультурных детерминант	4.Виды общения и этапы	Опрос
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем	Знать механизмы развития общения как коммуникативной системы	5.Коммуникация в межличностном общении 6.Невербальные коммуникации.	Опрос
	Уметь дифференцировать коммуникацию и общение	5.Коммуникация в межличностном общении.	Опрос
	Владеть навыками управления общением, его развития	6.Невербальные коммуникации	Опрос
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии	Знать о критериях анализа феномена общения	7.Социально - перцептивная сторона межличностного общения. 8.Особенности восприятия и понимания людьми друг друга в общении 9. Интерактивная сторона межличностного общения.	Опрос
	Уметь осуществлять критический анализ феномена общения	10.Понятие о затрудненном общении и его причинах. 11.Социально-психологические характеристики субъектов затрудненного и незатрудненного общения.	Опрос Практическая работа «Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»
	Владеть методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов	12.Методы изучения личности как субъекта затрудненного и незатрудненного общения	Опрос Практическая работа «Социально-

	общения		психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения» Практическая работа «Правила проведения переговоров в конфликтных

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
	Раздел 1.Теоретико-методологический анализ общения	
1	Общение как фактор человеческой жизнедеятельности:	Анализ литературы к вебинару «Теоретико-методологический анализ общения»
2	Становление психологической теории общения в отечественной психологии.	Анализ литературы к вебинару «Теоретико-методологический анализ общения»
3	Личностный подход к общению	Анализ литературы к вебинару «Теоретико-методологический анализ общения»
	Раздел 2.Структура и средства общения	
4	Виды общения и этапы	Анализ литературы к вебинару «Структура и средства общения»
5	Коммуникация в межличностном общении	Анализ литературы к вебинару «Структура и средства общения»
6	Невербальные коммуникации	Подготовка презентации Практической работы «Анализ невербальных интеракций в ролевом общении»
7	Социально - перцептивная сторона межличностного общения.	
8	Особенности восприятия и понимания людьми друг друга в общении	Анализ литературы к вебинару «Интерактивная и социально-перцептивная сторона общения»
9	Интерактивная сторона межличностного общения	Анализ литературы к вебинару «Интерактивная и социально-перцептивная сторона общения»
10	Понятие о затрудненном общении и его причинах	Подготовка к презентации результатов практической работы « Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»
	Раздел 3.Анализ и диагностика успешного общения	
11	Социально-психологические характеристики субъектов затрудненного и незатрудненного общения.	Подготовка к презентации результатов практической работы «Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»
12	Методы изучения личности как субъекта затрудненного и незатрудненного общения	Подготовка к презентации результатов практической работы « Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»
13	Провести анализ формально - содержательных компонентов представлений о трудном и оптимальном партнере общения, используя опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения», и составить социально - психологический портрет «трудного» и «оптимального»	Подготовка к презентации результатов практической работы « Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»

	партнера общения	
14	Описать систему отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения на основе психодиагностического анализа	Подготовка к презентации результатов практической работы «Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»
15	Социально - психологический тренинг ведения переговоров в конфликтных ситуациях	Подготовка к презентации практической работы «Правила проведения переговоров в конфликтных
16	Разработать сценарий круглого стола на тему « За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения	Подготовка к презентации микрогрупповой разработки круглого стола «За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения»

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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. ISBN 978-5-89353-335-4.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88339.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Социальная психология: хрестоматия / В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Э. Аронсон [и др.]; составители Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — Москва: Аспект Пресс, 2012. — 456 с. — ISBN 978-5-7567-0629-1.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/56807.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Субъект, личность и психология человеческого бытия / В. В. Знаков, З. И. Рябикина, Н. В. Богданович [и др.]; под редакцией В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. — 2-е изд. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 384 с. — ISBN 5-9270-0055-X.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88394.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Социальная и экономическая психология. Часть 2: новые научные направления / Т. В. Дробышева, А. Л. Журавлев, А. А. Акбарова [и др.]; под редакцией Ю. В. Ковалевой, Т. А. Нестик. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2018. — 524 с. — ISBN 978-5-9270-0387-7.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88136.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
3	Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / М. М. Абдуллаева, И. Р. Абитов, К. А. Абульханова [и др.]; под редакцией А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. — Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017. — 2704 с. — ISBN 978-5-9270-0362-4.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88138.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
4	Познание в структуре общения / Н. А. Алмаев, Аммануэл Муссие Г., К. И. Ананьева [и др.]; под редакцией В. А. Барабанщиков, Е. С. Самойленко. — Москва: Институт психологии РАН, 2009. — 368 с. — ISBN 978-5-9270-0139-2.	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/47534.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
5	Лицо человека в науке, искусстве и практике / Е. Н. Абакумова, А. С. Абрамов, Ю. Н. Аверченков [и др.];	Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR	По логину и паролю

	под редакцией К. И. Ананьева, В. А. Барабанщиков, А. А. Демидов. — Москва: Когито-Центр, 2014. — 704 c. — ISBN 978-5-89353-435-1.	SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/51923.html (дата обращения: 11.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	

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	**Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем для включения в ОПОП (ПСИХОЛОГИЯ)** **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** 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/ **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 «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: Доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии АПП ЮФУ, Лабунская Вера Александровна

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 -12: Вопросы для устного опроса

- Общение, как о факторе человеческой жизнедеятельности;
- Причины повышения интереса к исследованию теоретических и практических проблем общения;
- Основные направления прикладной психологии общения;
- Идеи В. Бехтерева об общении как механизме совместной деятельности и формирования ее коллективного субъекта;
- Развитие представлений о диалогической природе общения в работах А.А. Ухтомского и М.М. Бахтина;
- Принцип «вненаходимости» М.М. Бахтина как основа практической деятельности психолога;
- Идеи Б.Г. Ананьева о многоуровневой и иерархической организации общения;
- Представления В.Н. Мясищева об общении как трехстороннем процессе: отражения, отношения, обращения;
- Развитие представлений об общении как специфическом виде деятельности;
- Субъект-объектная и субъект-субъектная парадигмы в психологии общения;
- Подход к общению как к творческой деятельности;
- Личностный подход к общению;
- Мотивация общения. Понятие о мотивационном кризисе;
- Исследования коммуникативной компетентности;
- Социальные способности личности (социальная наблюдательность, социальный интеллект, социальное воображение, эмпатия);
- Феномен «обмена значимыми личностными качествами» в общении;
- Стили общения;
- Дихотомический подход к определению видов общения;
- Формальные характеристики описания вида общения;
- Критерии сравнения диалогического и монологического общения;
- Критерии творческого общения;
- Стадии общения как психологической деятельности;
- Цикличность процессов общения (взаимоинформация, взаимовлияние, взаимопонимание, взаимодействие, взаимоотношения);
- Представление о «парадоксальной коммуникации»;
- Речевая коммуникация и воздействие в общении;
- Диалог и диалогические отношения в межличностной коммуникации;
- Правила организации обратной связи;
- Проблемы определения «невербального общения»;
- Основные характеристики невербального, экспрессивного языка
- Определение невербального экспрессивного кода с позиций личностно-динамического подхода;
- Понятие о социально-перцептивной стороне общения;
- Виды социальной перцепции;
- Механизмы межличностного познания: эмпатия, идентификация и рефлексия;
- Факторы адекватности межличностного познания;
- Понятие о социально-перцептивных способностях личности;

- Понятие о взаимодействии, контакте как основной единице анализа общения;
- Понятие о кинесико-проксемических паттернах общения и невербальных интеракциях как показателях вида взаимодействия;
- Методы изучения структуры отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения;
- Модели структуры отношений субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- Методы диагностики социальных способностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- «Портреты» эмпатии субъектов затрудненного и незатрудненного общения;
- Методы диагностики личностных особенностей субъектов затрудненного и незатрудненного общения.

Тема 11 - 12: Практической работа «Социально-психологический портрет субъекта затрудненного и незатрудненного общения»

Практическое задание 1.

Самостоятельно познакомиться с опросниками «Социально-психологические характеристики субъекта общения», «Тестом эгоцентрических ассоциаций» Т. Шустровой, методикой определения уровня субъективного контроля «УСК» Дж. Роттера и подготовиться к обсуждению его результатов с т.з. содержательных компонентов представлений о трудном и оптимальном партнере общения. Описать социально-психологический портрет «трудного» партнера общения.

Практическое задание 2.

Провести анализ формально-содержательных компонентов представлений о трудном и оптимальном партнере общения, используя опросник «Социально-психологические характеристики субъекта общения», и составить социально-психологический портрет «трудного» и «оптимального» партнера общения.

Определить, какие характеристики общения в соответствии с его сторонами, средствами коммуникации и отношениями чаще отмечаются в качестве соответствующих трудностям общения и трудному партнеру.

Для того, чтобы выделить преобладающие характеристики трудного партнера по общению предлагается использовать частотный анализ (количество выборов каждой характеристики общения).

От 75 до 100% выборов одной и той же характеристики общения – это характеристики, которые входят в ядро представлений о трудном партнере общения; от 50 до 75% - это второй круг характеристик трудного партнера общения; в третий круг входят все оставшиеся характеристики с разной частотой выборов.

Практическое задание 3.

Описать систему отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения на основе психодиагностического анализа выполненных ранее методик. Описать структуры отношений субъекта затрудненного и незатрудненного общения. Рассказать о моделях структуры отношений субъектов затрудненного и незатрудненного общения.

Тема 12: Практическая работа «Правила проведения переговоров в конфликтных

Спланировать социально-психологический тренинг ведения переговоров в конфликтных ситуациях, используя метод «принципиального ведения переговоров». Определить основные характеристики и правила ведения переговоров, с учетом понятий «нижней границы» и наилучшей альтернативы предполагаемому соглашению. Определить психологические ошибки при разработке альтернатив и наиболее распространенные приемы нечестного ведения переговоров.

Рассказать о представлениях о конфликте, лежащие в основе «Четырехшагового» метода

ведения переговоров (Д. Дан). Перечислить причины затруднений при переходе от конфронтации к соглашению. Рассказать о технологии проведения «встречи», видах «примирительных» жестов, тактике посреднической деятельности в процессе ведения переговоров, «деятельностном» характере соглашений.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	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	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	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	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

Разработать сценарий круглого стола на тему “«За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения”.

Круглый стол – это форма публичного обсуждения проблемы. Участники круглого стола по очереди высказывают свое мнение по поводу обозначенных вопросов, заданного направления дискуссии. В конце круглого стола ведущий подводит итоги и может наметить новые направления обсуждения проблемы.

Практическая работа включает - подготовку и проведение круглого стола:

Магистры – участники круглого стола разбиваются на две подгруппы. Каждая подгруппа выбирает ведущего круглого стола. Ведущий должен подготовиться к представлению основных спикеров всем участникам круглого стола. Ведущий продумывает направления обсуждения

проблемы.

Результатом проведения круглого стола является письменный отчет, который включает следующие пункты:

- План организации круглого стола;
- Дата и время проведения;
- Место проведения;
- Ход проведения.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен. Экзамен проходит в форме презентация микрогрупповой разработки круглого стола «За» и «Против» популяризации основных правил компетентного общения.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения				
Знает:	Знает социальные, культурные и природные детерминанты становления общения. Знает историю становления психологии общения	Знает социальные, культурные и природные детерминанты становления общения. Ориентируется в истории становления психологии общения	Указывает на некоторые социальные, культурные, природные детерминанты общения. Знает некоторые этапы общения	Не анализировал литературу, не посещал лекции, не знает.
Умеет:	Умеет выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Умеет выделять отдельные социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Умеет выделять некоторые социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения	Не умеет работать с литературой, не посещал лекции, не умеет выделять социальные, культурные и природные детерминанты формирования видов общения
Владеет:	Владеет навыками рефлексии видов общения с позиций различных социокультурных детерминант	Владеет навыками рефлексии отдельных видов общения с позиций различных социокультурных детерминант	Владеет навыками рефлексии, но недостаточно успешно ориентируется в видах общения	Не владеет навыками рефлексии видов общения с позиций различных социокультурных детерминант
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем				
Знает:	Знает закономерности развития коммуникативных систем, механизмы развития общения, как коммуникативной системы	Знает главные закономерности и механизмы развития коммуникативных систем	Знает некоторые закономерности и механизмы развития коммуникативных систем	Не знает рекомендуемую литературу
Умеет:	Умеет дифференцировать коммуникацию и общение	Умеет выделить ряд признаков, дифференцирующих коммуникацию и общение	Умеет видеть различия между коммуникацией и общением	Не умеет работать с литературой, не посещал лекции,
Владеет:	Владеет навыками управления общением, его развитием	Демонстрирует ряд навыков управления общением, его развитием	Слабо выражены навыки управления общением, его развитием	Не владеет навыками управления общением, его развитием
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии				
Знает:	Знает о критериях анализа феномена общения	Знает о главных критериях анализа феномена общения	Знает несколько критериев анализа феномена общения	Не знает рекомендуемую литературу
Умеет:	Умеет осуществлять	Умеет осуществлять	Умеет осуществлять	Не умеет осуществлять

	критический анализ феномена общения	критический анализ главных феноменов общения	критический анализ некоторых феноменов общения	критический анализ феномена общения
Владеет:	Владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов общения	Владеет методологией междисциплинарного подхода и применяет для анализа распространенных видов общения	Частично владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа некоторых видов общения	Не владеет методологией междисциплинарного подхода с целью проведения критического анализа видов общения

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления о психологических проблемах, с которыми сталкивается современные организации и и задачах организационной психологии в связи с радикальными изменениями, происходящими в экономической, социальной и технологической сферах.
Задачи дисциплины	1. Введение в предмет и проблематику организационной психологии на современном этапе, 2. Овладение системой понятий, обеспечивающей психологическую характеристику феноменов социальной организации, 3. Овладение системой методов психологического анализа, проектирования и управления социальной организацией, 4. Развитие представлений о содержании и формах деятельности психолога в организации. 5. Овладение системой знаний о научном инструментарии организационно-психологического исследования.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация в современном мире» 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», «Методология и планирование психологических исследований»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология организационных инноваций», «Личность и организация», «Управление человеческими ресурсами в организации»

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 семье и замещающим семьям; оказания	**ПК-1.** Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования;

	психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
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		
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 развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ

профессиональной и управленческой деятельности	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

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	Тема 1. Концепт «время»	1	20	4	4	4	8
2	Тема2. Концепт «организация»	1	22	4	4	4	10
3	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций	1	20	4	4	4/2	8
4	Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	1	19	4	4	4	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену)	**1**	**27**				
	ИТОГО		**108**	**16**	**16**	**16/2**	**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	Тема 1. Концепт «время»	2	20	3	4		13
2	Тема2. Концепт «организация»	2	20	3	4		13
3	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций	2	21	3	4/2		14
4	Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	2	20	3	4		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	2	**27**				
	ИТОГО		**108**	**12**	**16/2**		**53**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Концепт «время»	Понятие «время». Время — это наша концептуализация происходящих в мире изменений. Психологические коннотации современного общества: эпоха постмодернизма, общество потребления, эпоха постиндустриального общества, информационное общества, общество префигуративной культуры, Кондратьевские циклы развития общества, SPOD-мир, VUCA-мир, BAN-мир, SHIVA-мир. Базовые научные концепции времени. Психология времени.

2	Тема2. Концепт «организация»	Теория организации как наука об основных закономерностях, регламентирующих жизнедеятельность организаций, как реально существующих объектов окружающей действительности. Роль организации в жизни современного общества. Организация как объект междисциплинарного изучения. Понятие организации в современной литературе. История развития взглядов на организацию (Р. Акофф). Метафоры организации (G. Morgan; W. Scholl): эксплуатация, машина, потребность, решение проблем, политика, организм, культура, издержки, сеть. Типы организационных структура. Патологии в строении организаций по П. И. Пригожину. Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Внутренние переменные организации – цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Внешняя среда организации прямого и косвенного воздействия. Основные элементы внешней среды: потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации и др. Общие характеристики внешней среды: сложность, плотность (взаимосвязанность элементов), подвижность, неопределенность. Жизненный цикл организации. Первичный цикл как стадии существования организации: формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Основные задачи и проблемы каждой стадии. Вторичный цикл: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство», «управление качеством».
3	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций	Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур Организационное лидерство: вдохновляющее и токсичное лидерство. Проблема удовлетворенности сотрудников на удаленной работе. Проблема мотивации персонала. Готовность к изменениям сотрудников как организационный ресурс. Корпоративная идентичность как организационный ресурс. Проблема поколений в организационной среде. Эмоциональное выгорание и потеря смыслов руководителей и сотрудников организации. Проблема профессиональной эффективности и самоэффективности руководителей и сотрудников организации Понятие и характеристики саморазвивающейся организации
4	Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Организационная психология как прикладная отрасль психологии. Основные объекты исследования организационной психологии. Связь организационной психологии с психологией труда, инженерной психологией, социальной психологией, социологией, организационным поведением, теорией и практикой управления. Основные методы организационной психологии: аналитические, проектировочные, технологические. Специфика построения организационно-психологического исследования.

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			
ПК-1.1	Знать: теоретические основы психологических технологий развития	Тема 1. Концепт «время» Тема2. Концепт «организация»	Эссе

	организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
	Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Концепт «время» Тема2. Концепт «организация»	Докладом/ Презентация по автореферату диссертации. Эссе
	Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Концепт «время» Тема2. Концепт «организация	Доклад/ презентация по автореферату диссертации; эссе
	Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
	Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	План организационно-психологического исследования
ПК-1.3	Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
	Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы	Устный опрос

	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	построения организационно-психологического исследования	
	Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Психологический портрет руководителя/сотрудника организации

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Концепт «время»	Анализ проблемного поля отечественной и зарубежной организационной психологии (работа с научной литературой)
2	Тема2. Концепт «организация»	Анализ актуальных проблем и перспектив организационного развития (работа с научной литературой)
3	Тема 3. Психологические проблемы современных организаций	Обоснование схемы анализа проблем, связанных с жизненными и профессиональными интересами персонала. Проведение организационной диагностики.
4	Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования	Составление плана организационно-психологического исследования

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83272.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, 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 (дата обращения: 14.09.2022).	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	Сандермоен, Ш. Организационная структура:	Цифровой образовательный ресурс	По логину и паролю

	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.	IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94296.html (дата обращения: 07.10.2022)	
3	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 (дата обращения: 07.10.2022).	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 (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
5	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 (дата обращения: 19.09.2022).	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 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 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/ **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 «Организация в современном мире» 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

Тема 1. Концепт «время»
Темы эссе
Ценностные ориентации (мотивационные характеристики) современных руководителей/сотрудников
Самореализация работника на дистанционной работе
Лидерство в эпоху BANI
Организационная психология будущего: перспективы развития и области использования
Организационная философия российской организации: ценности, цели, принципы
Организации в постиндустриальном обществе.
Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
Организационный стресс: факторы развития и последствия
Проблема поколений в организационной среде.
Эмоциональное выгорание и потеря смыслов руководителей и сотрудников организации.

Тема2. Концепт «организация»
Темы эссе
Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
Управленческий труд – психологические особенности и требования.
Лидерство и реализация властных функций в организации.
Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
Кризисы в развитии организаций
Организационная политика и личная жизнь
Социокультурные различия в организационное поведение
Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур
Организационное лидерство: вдохновляющее и токсичное лидерство.
Проблема мотивации персонала.
Готовность к изменениям сотрудников как организационный ресурс.
Корпоративная идентичность как организационный ресурс.
Проблема профессиональной эффективности и самоэффективности руководителей и сотрудников организации
Понятие и характеристики саморазвивающейся организации
Мои компетенции и психологические ресурсы
Проблемы персонала в современной российской организации
Психологическое содержание организационной философии (производственной, образовательной и т.п.)

Тема 3. Психологические проблемы современных организаций
Доклад/презентация автореферата диссертации по проблематике организационной психологии

Тема 4. Принципы и методы построения организационно-психологического исследования
Устный опрос
1.Анализ проблемного поля организации и объекты организационно-психологических исследований.
2. Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
3.Психодиагностические методики по изучению организационной культуры.

4.Психодиагностические методики по изучению психологических ресурсов сотрудников организации

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 – экзамен

Контрольная работа № 1.
Составьте психологический портрет и определите личностные ресурсы (сильные стороны) и риски (точки роста) в контексте выбранной профессиональной деятельности.
Примечание:
1. Психологический портрет составляется на себя (в этом случае вы получите возможность самоанализа собственных ресурсов и точек роста в профессиональной деятельности).
2. В качестве профессиональной деятельности можно рассматриваться как выбранную профессию психолога, так и ваш непосредственный функционал (например, руководитель НКО и др.)

Инструкция по составлению психологического портрета: Психологический портрет оформляется как контрольная работа.
I. Структура психологического портрета:
Титульный лист
Содержание:
1. Социально-демографический блок
2. Мотивационно-целевой блок
3. Блок направленности

4. Личностные особенности
5. Коммуникативные качества
6. Личностные ресурсы
7. Точки роста
Приложение с индивидуальными данными по каждой методике (8 методик + ответы на вопросы интервью). Текст методик не прилагается (только цифры)
II. Рекомендуемые методики:
Кеттелл 16PF
Айзенк EPI
Тест Меграбиан на достижение успеха
Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)
Локус контроля Дж. Роттера
Якоря карьеры Э. Шейна
Опросник «Копинг-стратегии» Р.Лазаруса
Методика исследования самоотношения (тест МИС) В.В. Столина, С.Р. Пантелеева
Интервью
III. Содержание блоков:
Социально-демографический блок (возраст, пол, образование, некоторые биографические факты, возможно даже портфолио).
Мотивационно-целевой блок (смыслообразующие мотивы, социальные мотивы, преобладает мотивация достижения успеха или избегания неудачи)
Блок направленности (основные ценности, установки, интересы)
Личностные особенности (волевые качества, самоотношение)
Коммуникативные качества (коммуникативная компетентность, стрессоустойчивость, копинг-стратегии)
Примечание: в содержание каждого блока могут входить данные по каждой методике. Ваша задача попытаться внутри каждого блока обобщить информацию по предложенным методикам.
Личностные ресурсы:
К примеру: выраженные психологические особенности по каждой методике, потенциал саморазвития (творчество, управленческая деятельность, исследовательская деятельность, профессиональная инициатива), сильные стороны личности, наличие личной цели (сформулировать на ближайшие полгода, но неучебную; всегда образуется смыслообразующим мотивом, а не ситуационным), опыт,
Точки роста:
К примеру: несовпадение ценностей личности и содержания профессиональной деятельности, низкая самоорганизация, высокая полезависимость, мотивация избегания (завышенные или заниженные притязания, невротизация), преобладание неконструктивных видов копинг-стратегий и др.
Примечание: ресурсы и точки роста здесь составлены примерно и могут быть совершенно другими.
IY. Интервью
Вопросы:
1. Вы поступили на психологический факультет. Зачем Вы получаете психологическое образование?
2. Чему Вы хотите научиться?
3. Были ли у Вас такие ситуации, когда Вы себя чувствовали психологом? (это необязательно стаж, это опыт помощи, поддержки)
4. Расскажите о своей школьной жизни. Статус в классе, как учились?
5. Оцените количество прикладываемых Вами усилий к учебе по 10-бальной шкале.
6. Приведите пример самого сильного сопротивления/вызова, которое Вам удалось преодолеть в своей жизни.
7. Если бы у Вас были все ресурсы (человеческие, экономически, временные, др.) какой проект Вы бы хотели реализовать.

8. Чем Вы занимаетесь в свободное время?
Y. Требования к оформлению:
Word, шрифт Times New Roman;
интервал между строк — одинарный;
размер шрифта — 12;
текст выравнивается по ширине;
в тексте делают красные строки с отступом в 1 см
контрольная всегда нумеруется с первого листа, но на титульном листе номер не ставят;
номер страницы в работе в верхнем правом углу;

Контрольная работа № 2.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»
Структура реферата:
Титульный лист
Содержание:
1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик
2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик
Список литературы
Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа № 3.

Составьте план организационно-психологического исследования.
Структура контрольной работы:
Титульный лист
Содержание:
1. Актуальность проблемы
2. Цель
3. Объект
4. Предмет
5. Задачи
6. Методы исследования
7. Методики исследования
8. Гипотеза исследования
9. Практическая значимость исследования
10. Список литературы (не менее 20 источников)

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-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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий обактуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				

Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет в полном объеме навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет отдельными навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

			деятельности .	
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Обеспечение специалиста конкретными знаниями, умениями и навыками, позволяющими сформулировать, оценить и организовать реализацию конкретного мероприятия в рамках формирования механизмов регулирования инновационной деятельности в организации. Овладение базовыми навыками эмпирического анализа инновационной деятельности в организации. Получение систематизированного представления о теоретических основах психологических закономерностей инновационной деятельности в организации. Развитие умений применять теоретические знания к анализу практических ситуаций организационного консультирования в области осуществления и управления организационными инновациями. Знакомство с факторами и условиями, определяющими эффективное прогнозирование организационных инноваций.
Задачи дисциплины	Обеспечить обучающихся необходимыми знаниями для освоения положений теоретических подходов, сложившихся в психологии инновационной деятельности в организации. Овладеть методологией и методическими инструментами психологии инновационной деятельности при подготовке индивидуальных заданий по планам самостоятельной работы. Развить психологическую и социальную компетентность обучающегося и его способность применять методы психологии в решении проблем инновационного общества. Сформировать инновационный стиль деятельности и творческое мышление. Развить навыки использования методического инструментария при подготовке, осуществлении и анализе организационных инноваций.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Психология организационных инноваций относится к обязательной части/части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б 1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.02.

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Организация в современном мире Психология общения и коммуникативной компетентности Психология управления: современные концепции и практика Психология групп. Теория, методология и практика психологического консультирования
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психология бизнес-коммуникации Теории организационного лидерства Оценка лидерских компетенций персонала Психотехнологии персональной эффективности Технологии и инструменты организационного лидерства

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общепрофессиональные компетенции:

Категория общепрофес-сиональных 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, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	**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);
		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);
		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);

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.	ВнКР	
1	Инновации как предмет психологического исследования	2	22	2	4/2	4	12
2	Организационные аспекты инновационности	2	22	3	3	3	13
3	Инновационное лидерство	2	21	2	3	3	13
4	Креативность как показатель инновационности личности	2	22	3	3	3	13
5	Управление знаниями в организации	2	21	2	3	3	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**2**					
	ИТОГО	**2**	**108**	**12**	**16/2**	**16**	**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.	ВнКР	
1	Инновации как предмет психологического исследования	3	21	2	2/2	1	16
2	Организационные аспекты инновационности	3	21	3	2		16
3	Инновационное лидерство	3	21	2	2	1	16
4	Креативность как показатель инновационности личности	3	23	3	3	1	16
5	Управление знаниями в организации	3	22	2	3	1	16
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**3**					
	ИТОГО		**108**	**12**	**12/2**	**4**	**80**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Инновации как предмет психологического исследования	Понятие инновации. Подходы к изучению инноваций в организации. Структуралистский подход, процессуальный подход, исторический подход, объектный подход, процессный подход, процессно-утилитарный подход. Виды инноваций в организации. Характеристика современного инновационного процесса: Принципы эффективной деятельности инновационной организации.
2	Организационные аспекты инновационности	Задачи развития организационной инновационности. Психологические механизмы развития организационной инновационности: рефлексивность, эмоциональное заражение, когнитивное обогащение, мотивирующий импульс. Готовность организации к инновации. Факторы инновационности организационной культуры. Модели создания инновационного климата в организации.
3	Инновационное лидерство	Понятие инновационного лидерства. Индивидуальные характеристики руководителя. Характеристики организации. Творческое мышление руководителя. Подход к работе у инновационного руководителя. Трансформационное лидерство: содержание, характеристики, функции, факторы.
4	Креативность как показатель инновационности личности	Понятие креативности личности и организации. Подходы к изучению креативности. Этапы творческого процесса. Методы развития креативности в организации. Методы диагностики личностной инновационности.
5	Управление знаниями в организации	Характеристика знаний. Виды знаний в организации. Элементы интеллектуального капитала организации. Стратегии управления знаниями в инновационной организации. Теории распространения изменений в организации. Элементы диффузии инновации в организации.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).			
ПК-2.1	Знает закономерности инновационной деятельности в организации, содержание и характеристики типов инноваций в аспекте проектирования консультационных услуг.	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности	Устный опрос. Тест
	Умеет выделять особенности современного инновационного процесса, владеет навыками диагностики уровня готовности организации разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).к инновационной деятельности.	Тема 2. Организационные аспекты инновационности Тема 5. Управление знаниями в организации	Устный опрос. Тест
	Способен применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по вопросам формирования управленческих команд при осуществлении инновационной деятельности в организации.	Тема 3. Инновационное лидерство Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности	Устный опрос. Тест
ПК-2.2	Имеет представление о феномене инновации, подходах к управлению ими, знает функции и виды инновации в организации, принципы выделения эффективных стратегий организационных инноваций в ходе разработки и реализации современных инновационных проектов в различного типа организациях	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования Тема 2. Организационные аспекты инновационности	Устный опрос. Тест
	Умеет описывать определять и оценивать типы инновационной корпоративной культуры организации, описывать трансформацию организационных процессов в условиях осуществления инновации при управлении человеческими ресурсами.	Тема 3. Инновационное лидерство Тема 5. Управление знаниями в организации	Устный опрос. Тест
	Способен использовать психологические методы практической работы при реализации стратегии трансформационного лидерства в организации при разработке проектов по развитию организации разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 2. Организационные аспекты инновационности Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности	Устный опрос. Тест
ПК-2.3.	Знает психологические закономерности креативности личности и группы, методы диагностики личностной инновационности в процессе управления человеческими ресурсами организации	Тема 3. Инновационное лидерство Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности	Устный опрос. Тест

	разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).		
	Умеет выстраивать этапы творческого процесса в организации, использовать способы стимулирования творческого обмена идеями в организации в процессе проектирования консультационных услуг в рамках инновационной деятельности.	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования Тема 2. Организационные аспекты инновационности	Устный опрос. Тест
	Владеет приемами планирования и реализации инновационного потенциала организации разного типа, учета уровня сформированности интеллектуального капитала с учетом закономерностей распространения инновации разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд в организационном контексте.	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования Тема 5. Управление знаниями в организации	Устный опрос. Тест

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Инновации как предмет психологического исследования	Доклад, реферат
2	Организационные аспекты инновационности	Доклад, реферат
3	Инновационное лидерство	Доклад, реферат
4	Креативность как показатель инновационности личности	Доклад, реферат
5	Управление знаниями в организации	Доклад, реферат

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1.	Инновационный подход в управлении: проблемы, решения и перспективы: монография / В. П. Димитров, Л. В. Борисова, А. И. Момот [и др.]. — Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-7890-1722-7.	ttps://www.iprbookshop.ru/117704.html	По логину и паролю
2	Маслова, Е. В. Имитационное моделирование в управлении инновациями: учебное пособие / Е. В. Маслова. — Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2020. — 106 с.	ttps://www.iprbookshop.ru/115875.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Кибальченко, И. А. Психология креативности, одаренности и гениальности: учебник / И. А. Кибальченко, Т. В. Эксакусто. — Ростов-на-Дону, Таганрог: Издательство Южного федерального	ttps://www.iprbookshop.ru/121931.html	По логину и паролю

	университета, 2021. — 237 с. — ISBN 978-5-9275-3949-9.		
2	Ахметгалеева, З. М. Психология развития творческих способностей: учебно-методическое пособие— Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2021. — 74 с. ISBN 978-5-8154-0608-7.	ttps://www.iprbookshop.ru/121331.html	По логину и паролю
3	Инновации в индустрии туризма: опорный конспект лекций / составители Ю. В. Слива-Щерба. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2020. — 52 с.	ttps://www.iprbookshop.ru/108057.html	По логину и паролю
4.	Инновации в науке XXI века. Организация, планирование и управление: коллективная монография / В. В. Костюченко, А. Н. Жданов, А. А. Радионов [и др.] ; под редакцией В. В. Костюченко. — Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-7890-1598-8.	ttps://www.iprbookshop.ru/117806.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. 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-технической базы	**№408 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

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 занятиях – 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, подводящими 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.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

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.

Этапы формирования компетенций и их частей в рамках освоения дисциплины и описание оценочных средств

№ п/п	Контролируемые части компетенции (знания, умения, навыки, способности к какой-либо деятельности)	Код контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины в разрезе этапов формирования компетенций и/или их частей	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства для промежуточной аттестации
1	Иметь представления о сущности, предназначении, схеме использования и перспективах развития инновационной идеи в организации	ОПК-7	Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.	*1 реферате* *1 доклад*	*Задания к зачету*

2	Уметь выделять психологическую составляющую деятельности практического психолога в контексте инновационной деятельности в организации	ОПК-7	Тема 2. Организационные аспекты инновационности	*Кейс-задача* *Устный опрос*	*Задания к зачету*
3	Демонстрирует знания потребностей в развитии психологической культуры различных категорий населения по вопросам осуществления инновационной деятельности организации	ОПК-7	Тема 3. Инновационное лидерство	*Задания для самостоятельной работы* *1 доклад*	*Задания к зачету*
4	Обладать навыками планирования конкретных просветительских и психолого-профилактических мероприятия для различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	ОПК-7	Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.	*Вопросы к практическим занятиям* *1 реферат*	*Задания к зачету*
5	Иметь навыки выявления особенности личности члена группы и психологических характеристик группы, их взаимное влияние друг на друга в ходе совместной инновационной деятельности	ОПК-7	Тема 5. Управление знаниями в организации	*Устный опрос* *Деловая игра*	*Задания к зачету*
6	Уметь выбирать необходимые методы исследования с целью реализации конкретных просветительских и психолого-профилактических мероприятий для различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества	ОПК-7	Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации	*1 задание для самостоятельной работы* *1 реферат*	*Задания к зачету*

Типовые задания для оценки знаний, умений и навыков, сформированных в рамках изучения дисциплины

Тематика практических/лабораторных занятий

Тема 1. Усвоение теста “Мотивация к избеганию неудач”, нацеленного на оценку уровня защиты личности, мотивации к избеганию неудач, страха перед несчастьем.

Тема 2. Отработка теста “Готовность к риску”, позволяющего оценить степень готовности личности к

принятию рискованного решения.

Тема 3. Психологическое упражнение «Анализ силовых полей ситуации изменения».

Тема 4. Обсуждение со студентами конкретной ситуации принятия управленческого решения.

Тема 5. Овладение приемами рефлексивного слушания как параметр эффективности стиля руководства в ситуации организационных инноваций.

Тема 6. Развитие приемов того, как правильно хвалить и критиковать подчиненных.

Критерии оценивания работы студентов на семинарских 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.

Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.

1. Уровни изменения в организации.
2. Типологий нововведений.
3. Плюсы и минусы нововведений.

Тема 2. Организационные аспекты инновационности.

1. Мотивация персонала на принятие изменений в организации.
2. Организационный климат как фактор инновационности.
3. Механизмы реализации групповой инновационности.

Тема 3. Инновационное лидерство.

1. Психологический портрет инновационного менеджера.
2. Толерантность к неопределенности как индивидуально-психологическое качество личности.
3. Специфика трансформационного лидерства.

Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.

1. Проблематика взаимосвязей между инновационностью и креативностью субъекта.
2. Подходы к развитию личностной инновационности.
3. Психологические исследования креативности.

Тема 5. Управление знаниями в организации.

1. Социальные аспекты инновационности.
2. Управление знаниями как фактор успешности инноваций.
3. Обмен знаниями в инновационном процессе.

Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации

1. Модели инновационных процессов.
2. Факторы конфликтности при внедрении инноваций.
3. Стратегии стимулирования сотрудников организации для их вовлечения в инновационный процесс.

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

Тематика докладов

Тема 1. Инновации как предмет психологического исследования.

1. Инновационная установка: механизмы, особенности, способы формирования.
2. Инновационный процесс как предмет психологического исследования.
3. Организационная структура и инновационность группы.

Тема 2. Организационные аспекты инновационности.

1. Понятие пилотного проекта при внедрении нововведения в организации.
2. Риски в инновационной деятельности организации.
3. Инноваионность в групповом контексте.

Тема 3. Инновационное лидерство.

1. Требования к эффективному внедрению изменений.
2. Инновационность в образовательной организации.
3. Системно-структурный анализ инновационной деятельности организации.

.

Тема 4. Креативность как показатель инновационности личности.

1. Понятие интеллектуального капитала организации.
2. Приемы развития инновационности личности.
3. Личностные детерминанты успешности инновационного процесса в организации.

Тема 5. Управление знаниями в организации.

1. Принципы построения программы изменений.
2. Обмен знаниями в инновационном процессе.
3. Информационный аспект инновационного процесса.

Тема 6. Стратегии управления инновациями в организации

4. Стратегии построения позитивного имиджа инновационной деятельности.
5. Цикличность инновационного процесса.
6. Этапы инновационного процесса в организации.

Критерии оценки выступлений (докладов) обучающихся на семинаре

Оценка «отлично»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Оценка удовлетворительно»/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Оценка неудовлетворительно»/не зачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Вопросы для устного опроса.

1) Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности? (Тема 1).
2) Каковы критерии выделения вида организационного изменения? (Тема 1).
3) Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать? (Тема 1).
4) В чем причина появления отчуждения при проведении изменений? (Тема 2).
5) Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности? (Тема 2).
6) Каковы сферы реализации инноваций в организации? (Тема 2).
7) Каковы закономерности распространения инноваций в организации? (Тема 3).
8) Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера? (Тема 3).
9) Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура? (Тема 3).
10) Что такое психологический барьер перед новым? (Тема 4).
11) Как связана креативность и инновационность личности в организации? (Тема 4.)
12) Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому? (Тема 4).
13) В чем выражаются изменения в знаниях? (Тема 5).
14) Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации (Тема 5).
15) Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации? (Тема 5).
16) В чем состоит неправильное управление изменениями в организации? (Тема 6).
17) Что может побудить сотрудников к изменениям? (Тема 6).
18) Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений? (Тема 6).

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».

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Подготовка к устному опросу по заданным вопросам.

Задание 2. Написание реферата по сформулированным темам.

Задание 3. Подготовка доклада по предложенным темам.

Задание 4. Подготовка к групповому обсуждению результатов выполнения кейсов на заданные темы.

Задание 5. Самостоятельное изучение и сдача монографий:

1. Сербиновская Н.В. Психология инновационной деятельности. - Шахты: ЮРГУЭС, 2012. – 88 с.

2. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 270 с.

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.

Деловая (ролевая) игра

1. Тема: «Инновационный проект как потенциальное изменение для инвестора»

Цель: выявление и сближение представлений участников об инвесторе, формирование единого образа инвестора инновационного проекта организации. Овладение приемами убеждающего воздействия потенциального инвестора на основе анализа стереотипов и предубеждений относительно инновационной деятельности.

2. Концепция игры: поиск личного интереса и выгоды для инвестора в инновационный проект организации в ходе группового обсуждения результатов публичного выступления перед ним. Выявление стереотипов, предубеждений при восприятии инновационного проекта организации в процессе принятия решения о финансовой поддержке.

Обсуждение следующих вопросов:

- Формулирование социологических характеристик инвестора (пол, - возраст, статус).

- Выявление психологических характеристик инвестора: потребности, мотивы, стереотипы восприятия инновационной деятельности организации, индивидуально-личностные особенности.

- Рефлексия возможных целей обращения инвестора к инновационному проекту.

- Выстраивание выступления в зависимости от стереотипов восприятия новшеств: страх не

получить прибыль от проекта; нежелание принимать ответственное решение; настороженное отношение ко всему новому; страх оказаться в группе проигравших; негативный прежний опыт, нереализованные ранее амбиции.

3. Роли:

- Потенциальные инвесторы в инновационный проект организации.

- Новаторы, ищущие спонсоров для финансовой поддержки своих инновационных проектов.

- Эксперты, описывающие действия участников игры.

4. Ожидаемый (е) результат (ы): Формирование навыков **у**беждения инвестора в принятии решения о финансовой поддержке проекта; снижение сопротивления через поиск личного интереса от участия в проекте; отработка способов публичного выступления для разных типов личностей потенциальных инвесторов и их стереотипного восприятия инновационной деятельности организации.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Выставляется студенту, если у студента развиваются логическое мышление способность к поиску ответов на поставленные вопросы, умение общаться в процессе дискуссии.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выставляется, если студент проявляет средний уровень критичности, сдержанности, уважение к мнению других, внимательность к товарищам по игре
Оценка удовлетворительно»/зачтено	Ставится при низком уровне аргументации свой позиции и вовлеченности в игру;
Оценка неудовлетворительно»/не зачтено	Ставится при неучастии студента в деловой игре.

Кейс-задачи

Задание 1: Осуществить анализ ситуации организационных изменений по методу «Анализ поля сил».

Этапы осуществления анализа:

- Составить описание ситуации.

- Определить характер возникшей в коллективе проблемы.

- Определить количество движущих и сдерживающих сил.

- Оценить мощность групп движущих и сдерживающих сил (в баллах).

- Провести сравнительный анализ мощности действия движущих и сдерживающих сил.

- Определить способы ослабления сопротивления персонала изменениям.

- Определить способы повышения активности персонала.

- Определить пути разрешения проблемной ситуации.

Задание 2. Осуществить оценку готовности организации к инновации.

Этапы осуществления анализа:

C = (ABD) > X, где

C – изменения

A – уровень неудовлетворенности существующим положением

B – четкость представления желаемого состояния

D – первые практические шаги по направлению к желаемому состоянию

X – стоимость изменений, не только финансовые, но и связанные с этим прочие издержки (затраты сил, времени, дискомфорт)

- Выбрать самостоятельно конкретную ситуацию инновации в организации.

- Подсчитать в условных баллах проявление каждого из параметров готовности организации к инновации.

- Сделать обобщающий вывод о мере готовности организации и стратегиях действий руководителя.

Задание 3. Решить задачу, представленную в данном кейсе.

- Изменение: реорганизовать центр обслуживания клиентов транспортной кампании, чтобы информация о порядке доставки грузов была доведена до заказчика-клиента.

- Существующая до изменения ситуация:

Плохая координация работы службы приема заказов, службы информирования о прохождении заказа и службы доставки на местах.

Каждый звонок клиента сначала попадал в службу заказа, а потом переадресовывался другой службе.

Клиенты часто оставались недовольными переадресациями проблем вместо оказания помощи. Специалист службы заказа не мог ответить клиенту на его вопрос.

- Задача: придумать, что и как надо сделать, чтобы улучшить систему коммуникации между отдельными службами, чтобы они приняли коллективную ответственность за клиента.

Требования к решению кейса и критерии оценки

Решение кейса должно быть представлено в виде презентации с основными положениями решения и выводами (не более 10 слайдов). Презентация защищается на занятии в форме группового обсуждения успешности предложенного решения.

Критерии оценки:

При выставлении оценок за решение кейса будут использоваться следующие критерии:

- Качество проведенного анализа и аргументированность сделанных выводов.

- Логика и структура изложения.

- Качество оформления презентации.

- Использование теоретических концепций и теорий менеджмента.

- Нестандартность мышления при выработке решения.

Оценка «зачтено на отлично» 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.

Оценка «зачтено на 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

Оценка «зачтено на удовлетворительно» 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.

Оценка «не зачтено» выставляется, если студент не выполнил задания по решению трех бизнес-кейсов. Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Вопросы к зачету

1. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
2. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?
3. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
4. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
5. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
6. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
7. Каковы сферы реализации инноваций в организации?
8. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?
9. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
10. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
11. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
12. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
13. Что такое психологический барьер перед новым?
14. В чем выражаются изменения в знаниях?
15. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
16. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
17. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
18. Что может побудить сотрудников к изменениям?
19. Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений?
20. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?

21. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
22. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
23. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
24. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
25. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
26. Каковы сферы реализации инноваций в организации?
27. Что может побудить сотрудников к изменениям?
28. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
29. В чем выражаются изменения в знаниях?
30. Что может побудить сотрудников к изменениям?
31. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
32. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
33. Как связана креативность и инновационность личности в организации?
34. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
35. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
36. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
37. Что такое психологический барьер перед новым?
38. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?
39. Каковы компоненты интеллектуального капитала в организации?
40. Что может побудить сотрудников к изменениям?
41. В чем состоит неправильное управление изменениями в организации?
42. В чем выражаются изменения в знаниях?
43. Каким образом менялось представление о подходах к управлению идеями в организации?
44. Каковы индивидуально-личностные факторы принятия изменений?
45. Какие можно назвать психологические характеристики личности, толерантной к новому?
46. Что такое психологический барьер перед новым?
47. Какие выделены механизмы реализации групповой инновационности?
48. Каковы критерии выделения вида организационного изменения?
49. Как связаны инновационность организации и ее корпоративная культура?
50. В чем причина появления отчуждения при проведении изменений?
51. Каковы закономерности распространения инноваций в организации?
52. Как можно охарактеризовать индивидуально-личностные особенности инновационного лидера?
53. Какие виды изменений выделяются по критерию временной направленности?
54. Какие принципы управления изменениями в организации можно назвать?

Тестовые задания

1) Инновационный процесс в организации – это …

a) выдвижение гипотез по направлениям исследований и их проверка на фактах;
b) создание, распространение продукции и технологий, обладающих научно-технической новизной и удовлетворяющей новые общественные потребности;
c) подбор и анализ фактов для постановки и решения научной проблемы по созданию новшества.

2) Основные формы сопротивления изменениям:
a) слухи, утаивание информации;
b) открытая, закрытая;
c) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей;

d) забастовки, увольнения, неподчинение.

3) Гибкость организационной структуры как фактор готовности организации к изменению предполагает:
a) ориентация на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений;
b) гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах;
c) непрерывное обучение персонала;
d) адекватность структуры управления задачам функционирования – ликвидация лишних звеньев управления.

4) Творческое мышления руководителя характеризуется:

a) мыслит в рамках существующих схем и параметров;
b) мыслит последовательно;
c) исследует наименее вероятное;
d) сосредотачивается на наиболее вероятном.

5) Выделение категорий людей по отношению к новому на основе факторов рекламного воздействия и межличностной коммуникации предложил в модели диффузии инноваций
a) И. Адизес.
b) Э. Роджерс.
c) К. Левин.
d) Ф. Басс.

6) Три этапа творческого процесса:
a) появление идеи, превращение идеи в план, воплощение идеи в материальную форму;
b) рождение идеи, осмысление идеи, реализация идеи;
c) замысел идеи, осмысление идеи, формулировка идеи;
d) ощущение идеи, появление идеи, осмысление идеи.

7) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение конкурентного стиля?
a) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками;
b) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;
c) упор на силу, максимальную настойчивость, утверждение своих прав;
d) умеренная настойчивость руководства в реализации его подходов проведения изменений и умеренное стремление к кооперации с теми, кто сопротивляется.

8) Возможные реакции сотрудников на изменения:
a) аттракция, эмпатия, перцепция;
b) уступка, идентификация, усвоение;
c) автономия, адаптация, интеракция;
d) отрицание, интериоризация, атрибуция.

9) Кооптация как способ преодоления сопротивления изменениям предполагает:
a) предоставление лицу, которое сопротивляется, ведущей роли в принятии решения о введении новшеств и в их осуществлении;

b) угроза лишить работы, продвижения, повышения профессиональной квалификации, зарплаты или назначения на новую должность с целью получения согласия на проведение перемен;
c) создание атмосферы доверия в организации;
d) поддержка сотрудников.

10) Сфера проявления креативности:
a) все три сферы;
b) новые, необычные, оригинальные результаты;
c) высокоразвитое воображение;
d) независимость, гибкость, динамичность, открытость новому опыту.

11) Агент изменений – это:
a) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений;
b) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений;
c) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений;
d) человек или группа, отвечающая за проведение изменений.

12) Интуиция – это …
a) способность угадывать результаты сложных процессов без расчетов и анализа;
b) способность быстро принимать правильные решения в сложных ситуациях на основе профессиональных знаний и опыта;
c) способность непосредственно, как бы внезапно, без логического обдумывания находить правильное решение проблемы;
d) способность чувствовать наступление критической ситуации в организации.

13) Беглость мышления как компонент креативности (по Дж. Гилфорду) означает:
a) способность к обнаружению и постановке проблем;
b) способность к генерированию большого числа идей;
c) способность выдвигать оригинальные идеи;
d) способность усовершенствовать идеи, добавляя к ним детали.

14) Показателем готовности организации к изменениям является:
a) неудовлетворенность существующим положением дел в организации;
b) четкое понимание желаемого будущего;
c) знание того, что и как надо делать;
d) все три показателя обязательны.

15) Модель К. Левина «Анализ поля сил»:
a) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения;
b) описывает текущее состояние и основные направления изменений;
c) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях;
d) описывает основные этапы проведения изменений.

16) Мера готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т.е. мера готовности к реализации проекта или программы инновационных стратегических изменений – это инновационный (ая) … организации.

a) климат;
b) стратегия;
c) политика;
d) среда;
e) потенциал.

17) Группа «отстающие» в модели диффузии инноваций Э. Роджерса характеризуется:
a) традиционны, очень подозрительны к инновациям, не являются лидерами, имеют узконаправленные взгляды;
b) известные социальные лидеры, стремятся использовать новые технологии, чтобы внедрить новинку в общество, нечувствительны к цене;
c) рискованны и образованны, активны в поиске источников информации, способны понимать и применять комплексные технические знания, не боятся провалов;
d) осмотрительны и имеют много неформальных контактов.

18) Необходимость организации пилотных проектов при осуществлении изменения рассматривал:
a) К. Левин.
b) Фрайлингер и И. Фишер.
c) Коттера.
d) Э. Кемерон и М. Грин.

19) Развитие организации рассматривается как реакция на изменения … среды.
a) внешней и внутренней;
b) внутренней;
c) внешней.

20) Три элемента мышления, свойственных только человеку:
a) память, сотрудничество, творчество;
b) мышление, анализ, креатив;
c) абстрактное мышление, синтез, логика;
d) сопоставление, сравнение, сочетание.

21) Модель Д. Коттера:
a) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации;
b) расширяет модель К. Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе;
c) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации;
d) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений.

22) Беглость мышления как компонент креативности (по Дж. Гилфорду) означает:
a) способность к обнаружению и постановке проблем;
b) способность к генерированию большого числа идей;
c) способность выдвигать оригинальные идеи;

d) способность усовершенствовать идеи, добавляя к ним детали.

23) Подвергаемый изменению – это:
a) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений;
b) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений;
c) человек или группа, отвечающая за проведение изменений;
d) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений.

24) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение стиля приспособления?
a) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками;
b) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;
c) стремление руководства к установлению сотрудничества с работниками при слабой настойчивости в выполнении его варианта изменений;
d) упор на силу, максимальную настойчивость, утверждение своих прав.

25) Определяющие условие для успешной реализации инновационных процессов и нововведений
a) выделение инвестиций в научно-техническую деятельность;
b) эффективное использование и координация всех ресурсов организации;
c) интенсивное развитие всех элементов производственно-хозяйственной системы предприятия.

26) Возможные реакции сотрудников на изменения:

a) аттракция, эмпатия, перцепция;
b) уступка, идентификация, усвоение;
c) автономия, адаптация, интеракция;
d) отрицание, интериоризация, атрибуция.

27) Для проведения изменений в организации требуется:

a) желание руководства;
b) наличие проблем;
c) наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства;
d) отсутствие сопротивления изменениям.

28) Стиль социального поведения «новатор» в ситуации изменений характеризуется:

a) не видит необходимости в изменениях, трудно убедить в важности изменения, требуют подробной аргументации необходимости изменения и тщательного анализа ситуации.;
b) готовность быть инициатором изменений, вовлеченность в новые начинания и инициативы, активный генератор идей;
c) предпочитает задачи с четкой последовательностью этапов ее решения, низкое сопротивление переменам, быстрое включение в ситуацию решения нетипичной задачи;

d) проявляет раздражительность, тревожность, открыто сопротивляется изменениям, долго привыкает и принимает изменения.

29) Инновационная среда организации складывается из инновационного потенциала и инновационного (ой) …
a) климата;
b) стратегии;
c) политики;
d) потенциала.

30) Стиль социального поведения «консерватор» в ситуации изменений характеризуется:
a) проявляет раздражительность, тревожность, открыто сопротивляется изменениям, долго привыкает и принимает изменения;
b) предпочитает задачи с четкой последовательностью этапов ее решения, низкое сопротивление переменам, быстрое включение в ситуацию решения нетипичной задачи;
c) не видит необходимости в изменениях, трудно убедить в важности изменения, требуют подробной аргументации необходимости изменения и тщательного анализа ситуации;
d) готовность быть инициатором изменений, вовлеченность в новые начинания и инициативы, активный генератор идей.

31) Инновационный потенциал организации это –
a) мера готовности организации выполнить задачи по достижению инновационной цели;
b) готовность организации к стабильной производственной деятельности;
c) мера готовности организации к участию в инновационном проекте.

32) Примером неправильного управления переменами в организации является:
a) разъяснять выгоды перемен;
b) иметь силу характера, чтобы справится с процессом изменений;
c) набраться храбрости подсчитать риск;
d) требовать от сотрудников принятия перемен независимо от их смысла.

33) Необходимый элемент организации инновационного процесса:
a) вовлечение в работу высококвалифицированных внештатных сотрудников;
b) бригадное новаторство и временные творческие коллективы;
c) рисковые подразделения компании.

34) Основные уровни организационных изменений:
a) индивидуальный, групповой, системный;
b) внешний и внутренний;
c) логический, социологический, психологический;
d) закрытый и открытый.

35) Развитие инновационного потенциала как целого не может осуществляться без анализа … среды организации:
a) внутренней;
b) внешней;
c) внутренней и внешней.

36) Группа «отстающие» в модели диффузии инноваций Э. Роджерса характеризуется:
a) традиционны, очень подозрительны к инновациям, не являются лидерами, имеют узконаправленные взгляды;

b) известные социальные лидеры, стремятся использовать новые технологии, чтобы внедрить новинку в общество, нечувствительны к цене;
c) рискованны и образованны, активны в поиске источников информации, способны понимать и применять комплексные технические знания, не боятся провалов;
d) осмотрительны и имеют много неформальных контактов.

37) Стратегии осуществления изменений:
a) конкурентная, творческая, стратегическая;
b) стратегия силы, рациональная, нормативная, фасилитативная;
c) тактическая, попустительская, агрессивная;
d) стратегия участия, демократическая, развивающая.

38) Личность, у которой ценится способность распознать потенциал каждого человека и заинтересовать его в полном использовании этого потенциала.
a) плановик;
b) предприниматель;
c) лидер;
d) администратор.

39) Изменения:
a) обязательно происходят во всех организациях без исключения;
b) стали проводится в организациях только в конце 20 века;
c) должны происходить только в кризисных организациях;
d) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.

40) Принцип инновационности в кадровой политике как фактор готовности организации к изменениям означает:
a) минимизация бюрократических правил и процедур;
b) творческий подход к делу, непрерывное обучение персонала;
c) наличие небольших легко управляемых структур;
d) стремление сохранить стабильность и устойчивость деловой коммуникации.

41) Цель изменений:
a) сократить персонал;
b) устранить недостатки во внутренней среде организации;
c) изменить выпускаемые продукты и структуру;
d) устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды.

42) Принуждение как способ преодоления сопротивления изменениям предполагает:
a) привлечение подчиненных к принятию решения;
b) открытое обсуждение идей и мероприятий;
c) переговоры для обеспечения одобрения новшеств;
d) угроза лишить работы, продвижения, повышения профессиональной квалификации, зарплаты или назначения на новую должность с целью получения согласия на проведение перемен.

43) Гибкость организационной структуры как фактор готовности организации к изменению предполагает:
a) ориентация на постоянное совершенствование и долгосрочность процесса изменений;

b) гибкая система оплаты труда, повышающая заинтересованность в результатах;
c) непрерывное обучение персонала;
d) адекватность структуры управления задачам функционирования – ликвидация лишних звеньев управления.

44) Основные элементы инновационной среды организации
a) наличие трудовых ресурсов;
b) анализ экономических и политических факторов;
c) инновационный потенциал и инновационный климат;
d) все ответы верны.

45) Модель изменений «размораживание - действие – замораживание» предложена:
a) Коттером.
b) Грейнером.
c) Мильнером.
d) Левином.

46) К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:
a) низкий профессионализм персонала;
b) внешние и внутренние;
c) внешние, внутренние, психологические;
d) логические, социологические, психологические.

47) Причина появления идеи инновации:
a) несоответствие существующим и желаемым уровнем организации производства;
b) противоречие между акционерами-владельцами предприятия и менеджментом;
c) противоречие между существующими продуктами и операциями и новыми условиями хозяйствования;
d) несоответствие уровня качества выпускаемой продукции международному уровню.

48) Критерии отбора сотрудников в команду реформаторов согласно концепции Д. Коттера:
a) профессиональная готовность, лидерские качества;
b) стаж работы, лояльность руководству;
c) личный интерес, подчинение руководителю;
d) ригидность, организованность.

49) Сопротивление изменениям:
a) вызывается субъективными причинами;
b) свойственно консерваторам и колеблющимся;
c) результат плохого менеджмента;
d) всегда сопутствует любым изменениям.

50) Прогноз – это …
a) вероятностное предположение, основанное на результатах познания человеком объективных законов;
b) программа развития событий на основе продолжения тенденций прошлого;
c) вероятностное предположение, основанное на результатах анализа возможностей объектов;

d) предположение специалиста о ходе событий на основе профессиональных знаний, опыта и интуиции.

51) Основные методы снижения сопротивления изменениям:
a) материальное и моральное стимулирование;
b) информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка; переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация;
c) явное и неявное принуждение;
d) издание приказов, распоряжений, увольнение, понижение в должности.

52) Какой из описанных стилей проведения изменений подходит под определение стиля сотрудничества?
a) стремление руководства к установлению сотрудничества с работниками при слабой настойчивости в выполнении его варианта изменений;
b) умеренная настойчивость руководства в реализации его подходов проведения изменений и умеренное стремление к кооперации с теми, кто сопротивляется;
c) руководство стремится реализовать свои подходы к управлению изменениями, стараясь сотрудничать со всеми членами организации;
d) руководство не проявляет настойчивости и не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными работниками.

Критерии оценки результатов экзамена (тестирования) по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	**Оценка экзамена** (тестовые нормы: % правильных ответов)	**Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам**
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» 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»	70-79%	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.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» 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»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» 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-2.				
нает:	нает в полном объеме отребности в развитии правленческих команд в рганизациях разного типа, существляющих нновационные проекты.	тудент проявляет остаточно полное знание чебного материала, но твечает не на все адаваемые вопросы, опускает незначительные едочеты в материале.	меет фрагментарное редставление о феномене рганизационных инноваций в рганизационной психологии, нает отдельные функции и виды нноваций, но делает начительные ошибки при ответе а уточняющие вопросы, атрудняется при соотнесении еоретического и практического нания.	тудент демонстрирует изкий уровень знания одержания сихологических акономерностей ндивидуально-ичностных и групповых собенностей рганизационной нновационности
меет:	ланирует конкретные аучно-методических азработки и реализацию омплекса мероприятий по опросам управления еловеческими ресурсами, роектирования онсультационных услуг; азработки и реализации оциальных проектов, аправленных на развитие рганизаций разного типа бизнес-предприятия, ргана государственного ли муниципального правления);	меет в целом использовать еоретико-етодологические знания на рактике, но не всегда чётко бозначает все элементы рганизационного контекста нноваций.	тчасти способен описывать арактеристики личностной и рупповой инновационности, ыделять правила выбора тратегий управления рганизационных инноваций.	е показывает умения рименять различные редства организационно-сихологической иагностики для овышения ффенктивности рганизационных нноваций
ладеет:	емонстрирует высокий ровень реализации онкретных онсультационные услуги, оциальных проектов в бласти управления ерсоналом различных ипов организации при существлении нновационных программ.	ладеет некоторыми арактеристиками работы в словиях осуществления рганизационных нноваций.	лабые навыки использования сихологических методов следования для анализа спектов реализации акономерностей рганизационной нновационгости.	е владеет навыки ыявления особенности ичности члена группы и сихологических арактеристик группы, их заимное влияние друг на руга в ходе совместной нновационной еятельности

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся представления о главных закономерностях процесса взаимодействия и взаимовлияния личности и организации.
Задачи дисциплины	1. Сформировать представления об основных теориях личности, структуре личности и основных закономерностях развития личности; 2. Изучить основные факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, результативность труда, приверженность организации и вовлеченность в работу; 3. Изучить личностные характеристики и особенности направленности личности, влияющие на поведение личности в организации; 4. Сформировать умение анализировать социально-психологические проблемы формирования карьеры в организации; 5. Сформировать умение подбирать и применять психодиагностические методы исследования личности в организационной среде.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Личность и организация» относится к 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	«Теории личности в психологии», «Психология развития человека», «Психология управления: современные концепции и практика», «Психология индивидуальных различий», «Теория и практика психодиагностики», «Организация в современном мире».
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология бизнес-коммуникаций», «Теории организационного лидерства», «Психотехнологии персональной эффективности», «Психотехнологии эмоционального лидерства», «Психология организационных инноваций», «Психологическая коррекция в организационном консультировании».

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 семье и замещающим семьям; оказания	**ПК-1.** Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования;

	психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
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		
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		
Психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации;	Диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	Основными технологиями работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;

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	Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.	2	20	4	4	4	8
2	Методы и технологии диагностики персонала в организации.	2	21	4	4	4	9
3	Персональное развитие личности в организационной среде.	2	20	4	4	4	8
4	Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	2	20	4	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**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	Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.	3	20	3	4		13
2	Методы и технологии диагностики персонала в организации.	3	21	3	4		14
3	Персональное развитие личности в организационной среде.	3	20	3	4		13
4	Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	3	20	3	4		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/экзамену)	**3**	27				
	ИТОГО		**108**	**12**	**16**		**53**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.	Понятие «Личность»; Личность в системе социологического познания; Социализация и идентификация, как два взаимосвязанных процесса; Основные теории формирования и поведения личности: (З.Фрейд, К.Г.Юнг, Бандура, Э. Фромм, Эриксон, Пиаже, Олпорд, Мид, Кули, Смелзер, Маслоу, Роджерс, Перлз). Психодинимическая, аналитическая, гуманистическая, когнитивная, поведенческая, деятельностная и диспозициональная теории личности; Теория поля Курта Левина; Теории личности в отечественной психологии; Основные механизмы социализации; Структура личности; Процесс формирования и развития личности; Стадии развития личности; Факторы черт личности, образующие большую пятерку; Типы личности; Ценности персонала, как ядро организационной культуры; Понятие, компоненты и функции установок личности; Основные качества личности, оказывающие влияние на поведение личности внутри организации; Основные модели организационного поведения

		сотрудников.
2	Методы и технологии диагностики персонала в организации.	Основные методы изучения работников в организации. Структура, виды и этапы организационной диагностики; Основные методы диагностики: наблюдение, структурированное интервью, тестирование, ассессмент-центр, метод фокус-групп; Этические принципы проведения диагностики в организации; Задачи и методы диагностики мотивации персонала; Диагностика организационного поведения и конфликтов в организации; Оценка компетенций персонала.
3	Персональное развитие личности в организационной среде.	Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса; Основные факторы личностного и профессионального роста личности в организации; Планирование персонального развития личности: основные этапы; Основные психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации; Саморазвитие личности; Типы лидерства; Факторы принятия решения в группах. Методы повышения эффективности группового принятия решения; Разработка профессиональных квалификационных требований к персоналу; Формирование индивидуальной траектории развития личности в организации; Методы и технологии обучения персонала.
4	Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения; Организационные требования к сотруднику организации; Адаптация сотрудников в организации; Стили руководства и лидерства; Основные теории мотивации; Основные типы кадровой политики; Трехкомпонентная концепция лояльности персонала Д. Мейера и Н. Аллена; Структура лояльности; Типы приверженности организации; Способы повышения уровня вовлеченности персонала; Организационные факторы, влияющие на степень приверженности организации; Основные препятствия на пути формирования приверженности; Организационные требования к сотруднику организации; Проблемы обеспечения лояльности персонала; Управление организационной культурой; Организационные конфликты; Институт наставничества в организации; Четыре базовые модели организационного поведения; Управление мотивацией персонала; Управление карьерой сотрудников.

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			
ПК-1.1	Знать: Психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации;	Тема 1: Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Опрос, тестирование
	Уметь: Диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде.	Опрос, тестирование, выступление с докладом

	Владеть: Основными технологиями работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Практические задания Обсуждение кейсов
ПК-1.2.	Знать: Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 3: Методы и технологии диагностики персонала в организации. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Опрос, тестирование
	Уметь: Проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 3: Методы и технологии диагностики персонала в организации.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Обсуждение кейсов
ПК-1.3	Знать: Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	Тема 1: Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения. Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 3: Методы и технологии диагностики персонала в организации. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Опрос Обсуждение кейсов Выступление с докладом
	Уметь: Находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 3: Методы и технологии диагностики персонала в организации. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Тема 1: Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения. Тема 2: Персональное развитие личности в организационной среде. Тема 3: Методы и технологии диагностики персонала в организации. Тема 4: Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Обсуждение кейсов. Практические задания. Опрос.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.	Изучение рекомендованной литературы.
2	Методы и технологии диагностики персонала в организации.	Подбор комплекса методик психодиагностического исследования личности в организации.
3	Персональное развитие личности в организационной среде.	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностических методик.
4	Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.	Подбор методического инструментария для программ развития персонала/руководителей с целью повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности (деловые игры, обучающие кейсы). Провести диагностику организационной культуры с использованием анкеты по диагностике типа организационной культуры (Ч Хэнди).

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная 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	Михненко, П. А. Теория организации и организационное поведение : учебник / П. А. Михненко. — Москва : Университет «Синергия», 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-4257-0322-4.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101340.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Шамис, В. А. Организационное поведение : практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124749.html	
2	Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106151.html	По логину и паролю
3	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.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88409.html	По логину и паролю
4	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

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 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/ **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 «Личность и организация» 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

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Реферат по Теме 1: Личность как субъект трудовой деятельности и организационного поведения.
Темы реферата:

1. Мое понимание понятия «Личность» через призму существующих теорий;
2. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение;
3. Личность и удовлетворенность трудом;
4. Установки личности, и их связь с ценностями.
5. Влияние личности на коммуникации в организации;
6. Динамика взаимодействия личности и организации;
7. Мои компетенции и психологические ресурсы. Проявление в организационном поведении;
8. Проблемы вхождения личности в организацию. Уровни адаптации;

Контрольная работа по Теме 2: Методы и технологии диагностики персонала в организации.

Составьте психологический портрет и определите личностные ресурсы (сильные стороны) и риски (точки роста) в контексте выбранной профессиональной деятельности.
Примечание:
1. Психологический портрет составляется на себя (в этом случае вы получите возможность самоанализа собственных ресурсов и точек роста в профессиональной деятельности).
2. В качестве профессиональной деятельности можно рассматриваться как выбранную профессию психолога, так и ваш непосредственный функционал (например, руководитель НКО и др.)

Контрольная работа по Теме 3: «Персональное развитие личности в организационной среде».

Разработка проекта программы развития персонала для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности по следующему плану:
Тема программы развития персонала:
Цель:
Целевая аудитория:
Технологии развития:
Сроки реализации программы:
Этапы образовательной программы:
Количественные и качественные ожидаемые результаты программы обучения:
Приложение с описание методах психодиагностики, кейсов, деловых игр, упражнений и др.
Общий объем проекта до 10 стр, через 1,5 интервала, 14 кегль, Times New Roman
Промежуточный контроль — экзамен.
Поэтому составьте 15-20 вопросов.

Доклад с презентацией по Теме 4: «Основные закономерности и механизмы организационного влияния на личность.
Темы доклада:

1. Основные факторы личностного и профессионального роста личности в организации;
2. Основные этапы планирования персонального развития личности в организации;
3. Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей;
4. Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие;
5. Факторы принятия решения в группах. Методы повышения эффективности группового принятия решения;
6. Формирование траектории индивидуального развития личности в организации;
7. Развитие эмоционального лидерства;
8. Ценности персонала, как ядро организационной культуры;
9. Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации.
10. Какими базовыми характеристиками обладают сотрудники, лояльно относящиеся к организации?

11. Каким образом определяются организационные требования к претендентам на этапе отбора сотрудников?
12. Теории личности: личностные факторы по Р.Б. Кеттеллу; психодинамическая теория личности; теория личности К.Г. Юнга; индикаторы типа личности Майерс-Бриггс;
13. Индивидуальное поведение и личность. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение.

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 - экзамен.

Тест по темам Дисциплины:

Выберите все правильные ответы:

1. **Какие факторы влияют на формирование личности?**
   (а) Генетические;(+)
   (б) Физические;(-)
   (с) Средовые; (+)

2. **Какая наука изучает влияние на формирование личности генетических факторов?**
   (а) Социология;(-)
   (б) Биология;(-)
   (с) Психология; (+)

3. **Личность – это:**
   (а) Единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех социальных и психологических черт человечества: разума, воли, потребностей, интересов и т. д.;(-)
   (б) Социально-биологическое существо, воплощающее собой высшую ступень в эволюции жизни и являющееся субъектом общественно-исторической деятельности и общения;(-)
   (с) Конкретный человек, который является носителем сознания, способный к познанию, переживаниям,

преобразованию окружающего мира и воплощает социальные качества, которые приобретаются в процессе деятельности и общения с другими индивидами; (+)

4. Личность как объект общественных отношений рассматривается в социологии в контексте двух взаимосвязанных процессов:

(а) Коммуникация;(-)

(б) Социализация;(+)

(с) Идентификация; (+)

5. Автор теории социального научения:
(а) Э. Фромм;(-)
(б) А. Маслоу;(-)
(с) А. Бандура;(+)

6. Наиболее полно интегративная концепция формирования личности выражена в трудах:
(а) Э. Эриксона; (+)
(б) Г. Олпорда;(-)
(с) К. Юнга;(-)

7. Каковы психологические механизмы социализации индивида:
(а) Имитация; (+)
(б) Чувство стыда; (+)
(в) Проекция;(-)
(с) Идентификация; (+)
(д) Чувство вины; (+)

8. Из каких трех этапов состоит процесс развития личности:
(а) Социализация; Идентификация; Мотивация;(-)
(б) Адаптация; Идентификация; Интеграция;(-)
(с) Адаптация; Индивидуализация; Интеграция;(+)

9. Формирование личности в организации осуществляется:
(а) Когда человек невольно подражает общепринятым нормам организации;
(б) Когда человек сознательно усваивает требования коллектива и организации;

10. Руководитель может привести в действие внутренние резервы активизации деятельности подчиненного:
(а) Учитывая личностные качества, и применяя индивидуальный подход к человеку; (+)
(б) Предлагая человеку лучшее материальное поощрение;(-)
(с) Создавая идеальные условия труда для персонала организации;(-)

11. Отметьте составляющие элементы личности:
(а) Нравственно-мотивационная составляющая; (+)
(б) Психические процессы и свойства;(-)
(в) Индивидуально-психологическая составляющая; (+)
(с) Физиологическая составляющая;(-)
(д) Социально-психологическая составляющая; (+)

12. Психические свойства личности – это:
(а) Отношение к себе, отношение к другим, социальные установки;(-)
(б) Потребности и мотивы, ценностная ориентация;(-)
(с) Память, мышление, восприятие, воображение…; (+)

13. Какие методы могут быть использованы при исследовании поведения личности в организации?
(а) Метод пробных перемещений;(+)
(б) Метод решений учебных управленческих задач;(+)
(в) Метод деловых игр; (+)
(с) Метод общественных поручений, близких по характеру управленческой деятельности; (+)
(д) Метод опроса, интервью; (+)

14. На какие основные категории можно разделить основные теории мотивации:
(а) Содержательные и процессные;(+)
(б) Содержательные и социальные;(-)
(с) Социальные и побуждающие;(-)

15. **Применение способов внешней мотивации:**
    (а) Усиливает внутреннюю мотивацию личности;(-)
    (б) Снижает внутреннюю мотивацию личности;(+)
    (с) Никак не влияет на внутреннюю мотивацию личности;(-)

16. **Отметьте базовые принципы общей системы мотивации персонала:**
    (а) Прозрачность;(+)
    (б) Постепенность;(+)
    (в) Ощутимость;(+)
    (с) Динамичность;(-)
    (д) Своевременность;(+)
    (е) Комплексность;(+)

17. **Лояльность личности организации означает:**
    (а) Добровольную активность, направленную на интересы организации; (+)
    (б) Соблюдение норм и правил, не причинение вреда; (-)
    (с) Отказ от предосудительных и недоброжелательных действий;(-)
    (д) Четкое выполнение поставленных задач; (-)

18. **Каковы три компонента лояльности персонала организации, соответствующие установочному подходу:**
    (а) Приверженность, погруженность, вовлеченность;(-)
    (б) Идентификация, вовлеченность, лояльность;(+)
    (с) Преданность, убежденность, готовность;(-)

19. **Уровень организационной лояльности сотрудника может выступать индикатором:**
    (а) Его удовлетворенности организационной культурой;(+)
    (б) Его удовлетворенности стилем управления;(+)
    (в) Его удовлетворенности атмосферой в коллективе;(-)

20. **Целями диагностики (оценки) персонала организации могут быть:**
    (а) Подбор новых сотрудников;(+)
    (б) Формирование кадрового резерва;(+)
    (в) Оптимизация загрузки и перемещения кадров;(+)
    (с) Обеспечение эффективности обучения персонала;(+)
    (д) Оптимизация организационной структуры организации; (+)

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				
Знать: Психологические феномены, связанные с индивидуальным поведением человека и имеющие отношение к его жизни в организации;	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Дает ответ на основные вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических феноменах, связанных с индивидуальным поведением человека и имеющих отношение к его жизни в организации;.
Уметь: Диагностировать и решать	В полном объеме умеет	Демонстрирует умение	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие

организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	анализировать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическими факторами;	умений диагностировать и решать организационные проблемы и задачи, детерминированные психологическим и факторами;
Владеть: Основными технологиями работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен в полном объеме обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Способен фрагментарно обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;	Не способен обосновать применение технологий работы организационного психолога в области организационно-психологической диагностики и интервенции;
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Компетенции и основные направления деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Способен дать исчерпывающий ответ о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Дает ответ на основные вопросы о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о компетенциях и основные направления деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;	Затрудняется с ответом на вопрос о компетенциях и основных направлениях деятельности психолога в организации, ориентированные на решение проблем индивидуально психологического характера;
Уметь: Проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	В полном объеме демонстрирует умение проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует умения проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует фрагментарные умения проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;	Демонстрирует отсутствие умений проводить исследования в области организационной психологии, формулировать реалистичные и психологически обоснованные рекомендации на основе полученных данных;
Владеть: Современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Владеет в полном объеме современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической	Владеет современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической информации;	Частично владеет отдельными навыками современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации организационно-психологической	Демонстрирует отсутствие навыков владения современными методами сбора, обработки, анализа, интерпретации

	информации;		информации;	организационно-психологической информации;
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Критерии определения организационно-психологических проблем и задач, обусловленных личностными и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников организации;	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-психологическим и особенностями сотрудников организации;
Уметь: Находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	В полном объеме демонстрирует умение находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует базовые умения находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует фрагментарные умения находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;	Демонстрирует отсутствие умений находить организационно-управленческие решения в производственных ситуациях;
Владеть: Технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Способен в полном объеме владеть технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Владеет технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Демонстрирует фрагментарное владение технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;	Демонстрирует отсутствие навыков владения технологиями профессионального отбора, адаптации, формирования лояльности сотрудников и другими технологиями работы с персоналом организации, интерактивными методами;

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ БИЗНЕС-КОММУНИКАЦИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	сформировать психологическую компетентность в области коммуникативной деятельности для обеспечения эффективности деловых контактов между сотрудниками и корпоративными группами в бизнес-организации
Задачи дисциплины	− сформировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; - изучить коммуникативно-прагматическое моделирование организационного поведения; - изучение психологических технологий индивидуальной и групповой работы с участниками коммуникационного процесса; - развитие навыка разработки программ развития коммуникативной компетентности сотрудников и руководителей для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология бизнес-коммуникаций» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.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»
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:			
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), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники

	повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
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		
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 развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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 навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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 базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности	определять техники психологической помощи в рамках программ развития	навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной

руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	компетентности руководители и сотрудников 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	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. Понятие и структура бизнес-коммуникации	3	18	3	3	3	9
2	Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации	3	18	3	3	3	9
3	Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом	3	18	3	3	3	9
4	Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	3	18	3	3	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету	**3**					
	ИТОГО	**3**	**72**	**12**	**12**	**12**	**36**

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. Понятие и структура бизнес-коммуникации	3	18	2	3	1	12
2	Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации	3	18	2	3	1	12
3	Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом	3	18	2	3	1	12
4	Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	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. Понятие и структура бизнес-коммуникации	Понятие бизнес-коммуникации в современной науке и практике: обзор основных подходов. Бизнес-коммуникация в менеджерской, маркетинговой и коммуникативной парадигмах. Коммуникативный подход к бизнес-коммуникации. Широкое и узкое понимание бизнес-коммуникации. Соотношение понятий «деловая коммуникация», «организационная коммуникация» и «бизнес-коммуникация». Субъекты и объекты бизнес-коммуникации. Структурные измерения и уровни бизнес-коммуникации. Типы и виды

		деловых коммуникаций и бизнес-коммуникаций. Предмет, объект и методологический базис теории и практики бизнес-коммуникации. Понятие организационных коммуникаций. Основные подходы к определению и анализу организационных коммуникаций. Основные характеристики организационных коммуникаций. Организация, организационная культура и организационные коммуникации. Виды организационных коммуникаций. Исследование и управление организационными коммуникациями. Необходимость интеграции организационных коммуникаций, концепция интегрированных коммуникаций. Стратегические коммуникации в бизнес-организациях Понятия коммуникативной стратегии, тактики, политики. Критерии выделения стратегических коммуникаций. Виды коммуникативных стратегий. Система коммуникативных интеграторов. Миссия, философия, девиз, история. Имя, логотип, герб, флаг, гимн как символические интеграторы. Стратегические цели и планы как реализация миссии. Имидж и репутация бизнес-организации. Система информирования и восприятие общественностью миссии и других интеграторов. Бренд как результирующий коммуникативный интегратор. Бренд как известное имя. Семиотика и приемы нэйминга. Брендинг как стратегия продвижения имиджа организации. Приемы и инструменты брендинга. Коммуникативные стратегии успешного брендинга и ребрендинга.
2	Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации	Деловая межличностная коммуникация: типичные ситуации и роли. Основные парадоксы и патологии межличностной коммуникации в деловом общении. Особенности и функции неформальной коммуникации в деловой сфере общения. Проблема совместимости в рабочей группе. Коммуникативные типы деловых партнеров. Модели коммуникативного поведения в деловой сфере. Этика и этикет делового общения. Типичные трудности межличностного взаимодействия в деловом общении. Продуктивный и непродуктивный стили делового межличностного общения. Виды коммуникативного поведения в конфликтных ситуациях и с конфликтными людьми. Понятие риска и рисковой коммуникации. Основные теоретические подходы в понимании рисков. Понятие кризиса. Типология кризисов. Сравнительный анализ традиционной и кризисной коммуникации. Информационные и коммуникативные характеристики кризиса. Динамика развития кризиса в организации. Проблемы, затрудняющие разрешение кризиса. Мышление в кризисной ситуации. Способы принятия решений в кризисной ситуации. Основные ошибки менеджмента в кризисной ситуации. Целевые аудитории кризисной коммуникации. Программа предкризисных мероприятий. План кризисной коммуникации. Кризисный пакет организации: структура и методы подготовки. Проверка готовности организации к кризису. Организация работы кризисной команды в условиях разворачивающегося кризиса. Правила «Тайленола». Кризисное послание: структура и методы разработки. Конструирование антикризисной информации с учетом психологических особенностей её восприятия. Понятие и структура версии. Алгоритм действий кризисной команды: менеджмент кризисной коммуникации. Основные технологические приемы работы в условиях кризиса.
3	Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом	Нормативно-методическое обеспечение профессиональной и коммуникативной деятельности при реализации основных функций по управлению персоналом. Обзор нормативно-правовых и методических материалов в области управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение и специфические черты коммуникативного процесса при подборе персонала: организация коммуникативного процесса со стороны работодателя; коммуникативные навыки претендента на рабочее место. Коммуникации в процессе адаптации работника. Организация эффективной обратной связи. Коммуникативные процессы при перемещениях и планировании карьеры. Коммуникации в процессе оценки достижений руководителей и

		специалистов. Профессиональное обучение и повышение уровня коммуникативной компетенции. Цели и процессы коммуникации в ситуациях трудовых конфликтов. Коммуникативные процессы в ситуации наказания и увольнения работников: разнообразие мотивов и форм критики; коммуникации в процессе увольнения. Социальное партнерство и коммуникации в процессе его налаживания. Социально-психологический климат — показатель зрелости и эффективности коммуникативных процессов в коллективе.
4	Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Методы и технологии проведения обучающих программ повышения квалификации персонала и переподготовки психологических кадров по теме «Практикум бизнес-коммуникаций» Теоретические основы методики преподавания психологии. Специфика предмета психологии. Процесс обучения психологии: формы, средства, методы. Теоретические основы и разработка портфеля инновационных образовательных программу повышения квалификации персонала и переподготовки психологических кадров по теме «Практикум бизнес-коммуникаций». Психологические технологии: тренинг-технология, кейс-технология, технология психологического консультирования, технология психологической коррекции, коуч-технологии.

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			
ПК-1.1	Теоретические основы психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
	анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
	навыками обосновывать выбора психологических технологий психологических технологий развития	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная	Устный опрос Эссе реферат

	коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	
ПК-1.2.	базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
	анализировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
	навыками применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
ПК-1.3	техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат
	определять техники психологической	Тема 1. Понятие и структура бизнес-	Устный опрос

	помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Эссе реферат
	навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Устный опрос Эссе реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Понятие и структура бизнес-коммуникации	Контрольная работа 1
2	Тема 2. Коммуникативная компетентность сотрудников организации	Контрольная работа 2
3	Тема 3. Бизнес-коммуникации в управлении персоналом	Контрольная работа 3
4	Тема 4. Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации	Контрольная работа 4

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 бакалавров / М. Е. Виговская, А. В. Лисевич. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020. — 139 c. — ISBN 978-5-394-03573-9. — Текст : электронный //	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/87619.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
2	Валентей, Т. В. Речевая коммуникация в бизнесе : монография / Т. В. Валентей, В. В. Данилина, Ю. А. Корнеева ; под редакцией Л. В. Минаева. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011. — 152 c. — ISBN 978-5-211-06209-2. — Текст : электронный	// Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/13040.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю
	Марусева, И. В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах (подготовка к экзамену) : учебное пособие для вузов / И. В. Марусева. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 144 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный //	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/39000.html — Режим доступа: для авторизир. пользователей	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Немец, Г. Н. Бизнес-коммуникации. Практикум. Тесты : учебное пособие / Г. Н. Немец. — Краснодар : Южный институт менеджмента, 2008. — 89 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный //	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/9774.html	По логину и паролю
2	Линчевский, Э. Управленческое общение: все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации / Э. Линчевский. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 288 c. — 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

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 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/ **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 «Психология бизнес-коммуникаций» 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

Понятие бизнес-коммуникации в современной науке и практике.
Критерии выделения стратегических коммуникаций.
Особенности деловой коммуникации в России: традиционное и инновационное
Сравнительный анализ традиционной и кризисной коммуникации.
Коммуникации в процессе адаптации работника.
Коммуникативные процессы при перемещениях и планировании карьеры.
Коммуникации в процессе оценки достижений работников предприятия.
Направления повышения уровня коммуникативной компетенции.
Коммуникативные процессы в ситуации наказания и увольнения работников.
Показатели эффективности коммуникативных процессов в коллективе.
Контекст эффективной организационной коммуникации: теория и практика.
Неформальные коммуникации в организации как ресурс развития.
Структурно-коммуникативная специфика современной организации.
Бизнес-коммуникация в научных парадигмах.
Коммуникативный подход к бизнес-коммуникации.
Субъекты и объекты бизнес-коммуникации.
Типология деловых культур
Особенности межкультурной деловой коммуникации
Система информирования и восприятие общественностью миссии и других интеграторов.
Бренд как результирующий коммуникативный интегратор.
Семиотика и приемы нэйминга.
Коммуникативные стратегии успешного брендинга и ребрендинга.
Теоретические подходы в понимании рисков.
Типология кризисов.
Сравнительный анализ традиционной и кризисной коммуникации.
Целевые аудитории кризисной коммуникации.
Программа предкризисных мероприятий.
План кризисной коммуникации.
Кризисный пакет организации.
Алгоритм действий кризисной команды.
Основные технологические приемы работы в условиях кризиса.
Типы и виды деловых коммуникаций и бизнес-коммуникаций.
Основные парадоксы и патологии межличностной коммуникации.
Особенности и функции неформальной коммуникации.
Проблема совместимости в рабочей группе.
Типичные трудности межличностного взаимодействия.
Продуктивный и непродуктивный стили делового межличностного общения.
Виды коммуникативного поведения в конфликтных ситуациях.
Особенности деловой коммуникации.
Коммуникативная компетентность в деловой сфере.
Структура коммуникативного процесса и его основные элементы.
«Невербальный язык» партнеров в деловой коммуникации.
Убеждение и слушание в деловом общении.
Письменные коммуникации в деловой сфере.
Коммуникативные типы деловых партнеров.

Основные подходы к определению и анализу организационных коммуникаций.
Виды организационных коммуникаций.
Концепция интегрированных коммуникаций.
Понятия коммуникативной стратегии, тактики, политики.
Система коммуникативных интеграторов.
Маркетинговые коммуникации как система.
Особенности коммуникационной стратегии в сфере business-to-business.
СМИ в системе маркетинговых коммуникаций.
Технологии бизнес-коммуникаций в сети Интернет.
Техника анализа влияния факторов окружающей среды на бизнес.
Коммуникации в процессе адаптации работника.
Коммуникации в процессе оценки достижений работников предприятия.
Направления повышения уровня коммуникативной компетенции.
Цели и процессы коммуникации в ситуациях трудовых конфликтов.
Коммуникативные процессы в ситуации наказания и увольнения работников.
Социальное партнерство и коммуникации в процессе его налаживания.
Темы рефератов и эссе для подготовки к практическим занятиям
Методы профилактики стресса и стрессовых ситуаций в деловой среде.
Родственники в организации: преимущества и трудности.
Социальные, личностные, социально-психологические истоки и последствия «трудоголизма».
Личные связи как ресурс бизнес-коммуникации.
Ребрендинг компании.
Маркетинговые коммуникации и этика.
Современная организационная культура и специфика деловой коммуникации.
Динамика российской деловой коммуникации в постсоветский период.
Коммуникации в условиях кризисов.
Фактор риска и вероятность мошенничества в бизнес-коммуникациях.
Национальная специфика и ее влияние на бизнес-коммуникации.
Международные бизнес-коммуникации в системе предпринимательства.
Бизнес-коммуникации: их роль и значение на рынке труда.
Анализ национальных стилей бизнес-общения.
Основные особенности речи делового человека.
Теоретические подходы к моделированию коммуникационных процессов в современной организации.
Малое предпринимательство и бизнес-коммуникации.
Бизнес-коммуникации и брендинг.
Мастерство делового общения.
Бизнес-коммуникации как система деловой общественной активности людей.
Коммуникации и корпоративная культура.
Интегрированные бизнес-коммуникации и их значение.
Психотехника аттракции и убеждения.
Бизнес-коммуникации: новые возможности получения конкурентных преимуществ.
Невербальные коммуникации в межкультурном общении.

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».

Тематика практических занятий

1. Практикум по психологической диагностике коммуникативной компетентности сотрудников организации.
2. Практикум «Эффективная самопрезентация»
3. Практикум «Программа организационно-психологического тренинга» (Приложение 2)
4. Практикум «Развитие коммуникативной компетентности сотрудников организации»

2.3.1 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

Типичные трудности межличностного взаимодействия в деловом общении.
Продуктивный и непродуктивный стили делового общения.
Способы эмоциональной саморегуляции в деловом общении

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

Тематика эссе по дисциплине

Примерные темы эссе

Примерные темы эссе

1. «Почему лидер прошлого знал, что сказать, а лидер будущего знает, как спросить?»

Критерии оценки выполнения эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Задания для самостоятельной работы

Контрольная работа 1.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: при рассмотрении темы «Понятие и структура бизнес-коммуникации» необходимо проработать основную и дополнительную литературу с целью последующего выполнения контрольной работы, а также составления таблицы, раскрывающей основные структуру бизнес-коммуникаций.

Контрольная работа 2

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучение темы «Коммуникативная компетентность сотрудников организации» 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 теме «Бизнес-коммуникации в управлении персоналом», студенты должны подготовить анализ объективных причин (вызванных типом организационной структуры, организационной культуры, организационными патологиями по А. И. Пригожину) и субъективные причины (психологические особенности руководителей и сотрудников, особенности социально-психологического климата) их нарушения).

Контрольная работа 4

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы: изучая тему «Психотехнологии развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации» студент обязан подобрать комплекс психодиагностических методик в рамках подготовки программы развития коммуникативной компетентности персонала, подобрать не менее 5 технологий (кейсы, тренинговых упражнения, ролевые игры и др.), которые можно использовать в программах развития коммуникативной компетентности персонала и представить все эти материалы 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: выполнения контрольной работы 4 и тестового контроля знаний

Вопросы для тестового контроля знаний:
Хорошая репутация бизнесмена базируется, в первую очередь, на профессионализме и:
а) вежливости
б) привлекательном имидже
в) деловой обязательности +

Цель формального приема в начале переговоров:
а) создать атмосферу взаимопонимания +
б) высказать точку зрения своей стороны
в) выслушать точку зрения партнеров

В деловой этике осознание невозможности немедленного преодоления слабости партнера, его недостатков – это проявление принципа:
а) сознательности
б) постепенности
в) терпимости +

Коммуникативная сторона общения:
а) взаимопонимание участников общения
б) обмен информацией между людьми +
в) организация взаимодействия между людьми

Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы:
а) избегать конфронтации +
б) избегать личных оскорблений
в) мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию

Термин «этика» ввел:
а) Сократ
б) Аристотель +
в) Демокрит

Повторение собеседником вашего вопроса – это вопросы:
а) однополюсные +
б) риторические
в) зеркальные

Этика – это философская дисциплина, изучающая:
а) развитие человеческого общества

б) внутреннюю природу человека
в) мораль и нравственность +

Видение себя глазами партнера по общению – это:
а) рефлексия +
б) отчуждение
в) идентификация

Сбору сведений по проблеме переговоров способствуют вопросы:
а) однополюсные
б) информационные +
в) для ориентации

Эмпатия – это постижение эмоционального состояния человека в форме:
а) размышлений
б) взаимодействия
в) сопереживания +

Деловая этика представляет собой:
а) личное поведение человека
б) совокупность принципов поведения людей +
в) деловые отношения предпринимателей

Альтернативные вопросы предоставляют не более … вариантов выбора:
а) пяти
б) двух
в) трех +

Теория речи, искусство речи и ораторское мастерство – области знаний, которые охватывает понятие:
а) “интроверсия”
б) “риторика” +
в) “лингвистика”

Термин «коммуникация» прежде всего употребляется в смысле:
а) специфической формы взаимодействия людей в трудовой деятельности +
б) хозяйственных сооружений
в) транспортной инфраструктуры

В 1954 г. опубликована книга Э. Холла, Д. Трагера «Культура как коммуникация», в которой:
а) обсуждаются проблемы развития восточной культуры;
б) обсуждаются проблемы развития западной культуры;
в) рассматривается коммуникация в развитых странах;
г) предложен термин «межкультурная коммуникация», рассматривается ее специфика.

Общение – это форма взаимодействия:
а) между субъектом и объектом;
б) между субъектом и техникой;
в) между субъектом и субъектом;
г) между субъектом и природой.

Правила поведения в культуре:
а) наследуются;

б) автоматически входят в личность;
в) развиваются в бессознательном;
г) усваиваются в процессе обучения.

Средства коммуникации в индивидуалистических западных культурах отличаются:
а) небольшим количеством;
б) акцентом на содер-жании сообщения; в) неконкретностью речи;
г) акцентом на форме сообщения.

Инкультурация – это процесс:
а) неосознанного переноса собственного психического мира на другого человека;
б) усвоения человеком в форме коммуникации норм и ценностей культуры;
в) усвоения знаний, умений, навыков;
г) подавления человеком собственных этнических стереотипов.

Согласно гипотезе Э. Сэпира - Б. Уорфа, язык - это не просто инструмент для воспроизведения мыслей, он сам:
а) формирует мысли людей;
б) зависит от мышления человека;
в) определяет бессознательные установки;
г) является инструментом коммуникации.

Управление межкультурными коммуникациями осуществляется прежде всего на основе:
а) знания содержания и закономерностей межкультурного взаимодействия;
б) личного опыта взаимодействия с людьми;
в) знания психологических особенностей другого человека;
г) практики чтения текстов.

Важнейшей личностной особенностью, определяющей успешность межкультурной коммуникации является:
а) умение оценивать другого;
б) толерантность и способность к эмпатии;
в) твердость характера и сильная воля;
г) способность к самореализации

Управление межкультурными коммуникациями осуществляется через формирование навыков коммуникации и:
а) потребности в саморазвитиии;
б) потребности в самопознании;
в) потребности в саморегуляции;
г) компетенций в области межкультурной коммуникации.

Коммуникация означает
а) передачу сообщения
б) само сообщение
в) взаимное понимание

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 развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о психологических технологиях развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о психологических технологиях развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических технологиях развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических технологиях развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками обосновывать выбора психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен обосновыватьвыбор психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновывать выбор психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий психологических технологий развития коммуникативной компетентности руководителей и сотрудников организации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				

базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Способен дать исчерпывающий ответ о базовых навыках психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Дает ответ на основные вопросы о-базовых навыках психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о базовых навыках психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	Затрудняется с ответом на вопрос о базовых навыках психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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 навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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	В полном объеме демонстрирует умение анализировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и	Демонстрирует умения анализировать анализировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать анализировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует отсутствие умений анализировать базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; специфику применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения

	управленческой деятельности	управленческой деятельности	деятельности	эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет в полном объеме навыками применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками применения применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет отдельными навыками применения применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков применения применения базовые навыки психологического анализа коммуникационных проблем в организации, вызванных организационными патологиями и личностными особенностями субъектов коммуникации; 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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
определять техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для	В полном объеме демонстрирует умение определять техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности	Демонстрирует базовые умения определять техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет определять техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной	Демонстрирует отсутствие умений определять техники психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности

повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме владеть: навыками применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками применения применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные: навыки применения применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков применения применения техник психологической помощи в рамках программ развития коммуникативной компетентности руководители и сотрудников для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	1. формирование умений и навыков практической (диагностической, консультативной, реабилитационной) деятельности по психологическому сопровождению развития команды; 2. формирование системного понимания методов развития управленческих команд и их влияния на организационно-управленческую работу организации; 3. освоение методов диагностики и развития командного взаимодействия.
Задачи дисциплины	1. тренировка навыков применения методов оценки и развития команд; 2. формировании навыков оценки командного взаимодействия, ролевой модели, лидерских качеств

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Практикум по развитию управленческих команд" относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.01.ДВ.01.02.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология групп, Руководство и лидерство в организации, Психология профессиональной деятельности и супервизия, Психология общения и коммуникативной компетентности, Технологии бизнес-тренинга
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психология бизнес-коммуникаций, Технологии оценки, обучения и развития персонала, Технологии организационного коучинга, Конфликтологическое консультирование и медиация

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	ПК-1. Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	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

	помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
ПК-1. Разрабатывать и применять психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
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		
Знает типологию управленческих команд, управленческих ролей, принципы построения команд, специфику управленческих команд	Умеет определять командные роли, проводить оценку лидерских качеств, оценивать стадию развития команды	Методами оценки ролей в команде, методами оценки лидерских качеств
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Знает психологические подходы к развитию управленческих команд, знает основные принципы фасилитационной работы с командой, методы решения конфликтов.	Умеет подбирать необходимые методы развития команды и лидеров, в зависимости от типа команды	Методами построения и развития управленческих команд
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Знает методы коучинговой работы с командой, технологию обратной связи	Умеет выстраивать коучинговую сессию, создавать учебный план по работе с командой	Навыками проведения стратегической сессии, фасилитационной работы с управленческой командой

4. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы 72 часа.

Форма проведения 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 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды	3	18	3	3	3	9
2	Тема 2. Ролевые модели команд	3	18	3	3	3	9
3	Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	3	18	3	3	3	9
4	Тема 4. Развитие управленческих команд	3	18	3	3	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	12	12	12	36

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 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды	3	18	2	3	1	12
2	Тема 2. Ролевые модели команд	3	18	2	3	1	12
3	Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	3	18	2	3	1	12
4	Тема 4. Развитие управленческих команд	3	18	2	3	1	12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**	**4**	**48**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды	Понятие и виды команд. Признаки команд. Принципы организации командной работы. Организационно-управленческие и психологические аспекты формирования команды. Критерии эффективной команды. Исследование компании Экопси. Виды управленческих команд (Т.Базаров). Команды в классическом и проектном подходе. Agile подход.
2	Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.	Классификация групповых ролей по Белбину, Адизесу. Критерии оценки эффективности команд. Оценка участников команды методом Assessment center. Применение психодиагностических методик для определения групповых ролей.
3	Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	Лидерство и руководство. Харизма лидера. Формальное и неформальное лидерство. Разработка профиля компетенций лидера и руководителя команды. Личностные, социальные и ситуационные подходы к описанию лидерства. Программа развития лидерства в организации.
4	Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Пороки команд (П.Ленсиони). Работа с конфликтами в команде. Формирование самообучающейся команды. Принятие управленческих решений. Оценка эффективности деятельности команды. Инструменты формирования командного единства. Стратегические сессии. Командный коучинг. Инструменты обратной связи.

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.			
ПК-1.1	Знать: Знает типологию управленческих команд, управленческих ролей, принципы построения команд, специфику управленческих команд	Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.	Практическая работа
	Уметь: Умеет определять командные роли, проводить оценку лидерских качеств, оценивать стадию развития команды	Тема 1 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.	Устный опрос Практическая работа
	Владеть: Методами оценки ролей в команде, методами оценки лидерских качеств	Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.	Практическая работа
ПК-1.2.	Знать: Знает психологические подходы к развитию управленческих команд, знает основные принципы фасилитационной работы с командой, методы решения конфликтов.	Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Решение кейсов
	Уметь: Умеет подбирать необходимые методы развития команды и лидеров, в зависимости от типа команды	Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	Письменная работа
	Владеть: Методами построения и развития управленческих команд	Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	Письменная работа
ПК-1.3	Знать: Знает методы коучинговой работы с командой, технологию обратной связи	Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Решение кейсов
	Уметь:Умеет выстраивать коучинговую сессию, создавать учебный план по работе с командой	Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Решение кейсов
	Владеть: Навыками проведения стратегической сессии, фасилитационной работы с управленческой командой	Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Решение кейсов

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Организационно-управленческие аспекты формирования команды	Изучение рекомендованной литературы
2	Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.	Проведение оценки внешних команд
3	Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде	Изучение рекомендованной литературы
4	Развитие управленческих команд. Командный коучинг	Самостоятельная отработка навыков коучинга. Изучение рекомендованной литературы

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа

1	Безручко, П. Практики регулярного менеджмента: управление исполнением, управление командой / П. Безручко. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 368 с. — ISBN 978-5-9614-2659-5. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124507.html	По логину и паролю
2	Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 238 с. — ISBN 978-5-394-04302-4	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107793.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88375.html	По логину и паролю
2	Дэниел, Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни ; перевод А. Лисицына ; под редакцией В. Ионова, М. Савиной. — 6-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-9614-2247-4.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93042.html	По логину и паролю
3	Манухина, С. Ю. Психология конфликта : хрестоматия. Учебно-методический комплекс / С. Ю. Манухина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2012. — 160 с. — ISBN 978-5-374-00088-7	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/14647.html	По логину и паролю
4	Петров, А. Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А. Ю. Петров, А. В. Махароблидзе ; под редакцией Л. С. Ружанской. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 188 с. — ISBN 978-5-7996-2258-9	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107017.html	По логину и паролю
5	Вилкинсон, М. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами / М. Вилкинсон ; перевод П. Миронов, И. Окунькова ; под редакцией В. Бехтеревой, П. Безручко, А. Петрова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 515 с. — ISBN 978-5-9614-6586-0	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124684.html	По логину и паролю
6.	Розин, М. Как спасти или погубить компанию за один день: технологии глубинной фасилитации для бизнеса / М. Розин ; под редакцией В. Подобеда. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-0808-9	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86888.html	По логину и паролю
7.	Джон, Уитмор Внутренняя сила лидера: коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Джон. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93056.html	По логину и паролю
8.	Никитин, А. С. Формирование и развитие региональных управленческих команд в субъектах Российской Федерации : монография / А. С. Никитин. — Москва : Дело, 2017. — 234 с. — ISBN 978-5-7749-1296-4. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/95141.html	По логину и паролю
9.	Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген ; перевод А. Олейник. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 536 с. — ISBN 978-5-9614-6361-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82577.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 заметок о практике управления проектными командами** Блоги руководителей, управляющих стартапов, продуктовых команд, преимущественно из ИТ отрасли. **https://habr.com/ru/all/** **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** 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-технической базы	**№ 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)** 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. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин, лабораторное оборудование: Методика "ИДИКС", Методика "АКОРД", Факторный личностный опросник Кеттела, Тест Тулуз-Пьерона, Тест Ландольта, Вариационная хронорефлексометрия, Мониторинг трудовых мотивов, Ко-терапевтическая система "Келли", Методика автоматизированной экспресс-профориентации "Ориентир" для групповой работы

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение данного курса предполагает создание интерактивной обучающей среды, включающей в себя лекции и практические занятия.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами учебников и учебных пособий, творческую и исследовательскую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

В процессе лекции студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое-либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным, целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Теоретические материалы являются основой для подготовки к практическим и интерактивным занятиям.

Основной целью практических, интерактивных занятий является комплексный контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами выступлений (7 – 10 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространенной формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины «Практикум по развитию управленческих команд» применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде краткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в *рабочей тетради*, наличие которой у студента обязательно.

Закрепление полученных знаний возможно только при практической отработке, в процессе обучения студенты проверяют свои знания при решении кейсов, а так же практикуются в проведении отдельных упражнений, создании учебной программы, проведении мини-треннигов.

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедры "Организационная психология", преподаватель НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова 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

Тема 1 . Организационно-управленческие аспекты формирования команды

Устный опрос:

1. Виды команд.
2. Классификация управленческих команд по Т.Базарову
3. Критерии эффективной команды.
4. 4 фактора успеха управленческих команд (Экопси).
5. Понятие самоорганизующаяся команда
6. Принципы построения команд в проектном подходе.

Тема 2. Ролевые модели команд. Применение оценки на этапе формирования команд.

Письменная работа

В классификации управленческих ролей по Адизесу есть 4 роли. Внимательно изучить описание каждой роли. Провести один день на работе, принимая решения и взаимодействуя с коллегами из каждой ролей (один день-одна роль). Проанализировать собственный опыт и написать письменную работу.
План работы:

1. Мой опыт в каждой управленческой роли
2. Сравнение управленческих ролей с опорой на опыт
3. Выводы по итогам наблюдения и самоанализа

Тема. 3 Развитие управленческих и лидерских компетенций в команде

Письменная работа

Разработать описание компетенции

1. Ситуационное лидерство
2. Невербальное влияние
3. Управление изменениями в команде
4. Эмоциональный интеллект
5. Принятие решений
6. Управление конфликтами
7. Мотивация подчиненных
8. Построение эффективных команд
9. Управление и развитие через коучинг

В компетенции описать 4 уровня проявленности через поведенческие индикаторы
0 - поведение, где нет проявленности компетенции
1 - поведение, где компетенция проявлена в ограниченном формате, в знакомых и понятных ситуациях
2 - поведение, где компетенция проявлена оптимально

3 - поведение, где компетенция проявлена максимально

Тема 4. Развитие управленческих команд. Командный коучинг

Пороки команд (П.Ленсиони). Работа с конфликтами в команде. Формирование самообучающейся команды. Принятие управленческих решений. Оценка эффективности деятельности команды. Инструменты формирования командного единства. Стратегические сессии. Командный коучинг. Инструменты обратной связи.

Решение кейсов

Кейс 1. На совещании руководитель отдела маркетинга и руководитель отдела продаж изложили свои планы по развитию продаж в компании. И их предложения противоречат: руководитель отдела маркетинга считает, что нужно усилить интернет рекламу и выстроить автоматическую воронку продаж, а руководитель отдела продаж предлагает увеличить штат отдела продаж и купить базы контактов.
Как вы будете решать сложившуюся ситуацию? Предложите генеральному директору, проводящему совещание, конкретные техники ведения беседы в коучинговом формате.

Кейс 2.

На совещании было принято решение, что руководитель производства выполнит поставленные на месяц цели по производству. Однако, план был выполнен на 70%. Руководитель отдела по работе с клиентами в ярости, ему пришлось иметь дело с недовольными клиентами, а план по продажам не был выполнен.
Вы - корпоративный психолог. К вам пришел руководитель отдела по работе с клиентами. Через 30 минут - совещание. Руководитель планирует прийти и “разгромить” руководителя производства.
Расскажите, как вы построите беседу с данным руководителем, чтобы снизить его эмоции и сделать его общение на совещании более конструктивным.

Кейс 3.
Вы - корпоративный психолог. К вам обратился операционный директор. По его мнению, на совещании команда руководителей, которая находится в его подчинении, приняла поверхностные решения, и у него есть сомнения, что эти решения будут эффективны и принесут результат.
Предположите, с каким пороком команды столкнулся руководитель и предложите действия по улучшению командного взаимодействия.

Кейс 4.
В команде руководителей в течение квартала не прекращаются жалобы на ИТ директора. Он систематически не выполняет задачи в срок, затягивает внедрение новой системы, не может определить бюджет на внедрение.
Вы - корпоративный психолог. К вам обратился генеральный директор с просьбой провести беседу и обучить ИТ деректора тайммменджементу. Вы сомневаетесь, что причина именно в этом.
Предположите, какую информацию вам нужно получить, чтобы понять, в чем действительно причина такого поведения ИТ директора

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 проставляется по итогам письменной работы.
Задание: выбрать тему и написать программу на выбранную тему.

1. Обучение руководителей коучинговому развитию команды
2. Обучение руководителей работе с конфликтами
3. Обучение руководителей мотивационной беседе и конструктивной обратной связи
4. Обучение руководителей командным ролям

Практическая работа должна содержать:

1. Теоретическую часть, краткое изложение материала по выбранной теме, в том виде, в котором вы могли бы предоставить информацию руководителям
2. Практическую часть - описания 5-7 упражнений, которые руководитель может выполнить самостоятельно.

Объем выполненного задания: не менее 4-х страниц текста.

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				
Знать: Знает типологию управленческих команд, управленческих ролей, принципы построения команд, специфику управленческих команд	Способен дать исчерпывающий ответ о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Дает ответ на основные вопросы о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ, демонстрирует поверхностные знания о типологии управленческих команд, принципах построения управленческих команд	Затрудняется с ответом, путается в определениях типов управленческих команд и принципах их постороения
Уметь: Умеет определять командные роли, проводить оценку лидерских качеств, оценивать стадию развития команды	В полном объеме демонстрирует необходимые умения: проводит развернутую оценку лидерских качеств, постановку задач руководителям в зависимости от роли в команде, оценку стадии развития команды	Способен провести оценку лидерских качеств, предложить формулировки задач руководителям в зависимости от роли в команде, оценку стадии развития команды, может допускать ошибки в оценке	Демонстрирует фрагментарно освоенные умения, может частично провести оценку лидерских качеств, может ошибаться в выделении командных ролей, предлагает развитие команды, не всегда верно оценивая стадию развития	Демонстрирует отсутствие необходимых умений,не может провести необходимую оценку управленческой команды
Владеть: Методами оценки ролей в команде, методами оценки лидерских качеств	Уверенно проводит оценку ролей в команде, владеет несколькими методиками оценки лидерских качеств	Проводит оценку ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств в полном объеме, может иногда допускать ошибки	Выполняет оценку ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств поверхностно, допускает ошибки в интерпретации результатов	Испытывает сложности в проведении оценки ролей в команде, управленческих ролей, лидерских качеств
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Знает психологические подходы к развитию управленческих команд, знает основные принципы фасилитационной работы с командой, методы решения конфликтов.	Может рассказать про приемы фасилитации, привести примеры, уверенно ориентируется в психологических приемах по развитию управленческих команд, работы с конфликтными ситуациями	Уверенно рассказывает про основные приемы фасилитации, привести несколько примеров психологических приемов развития управленческих команд, частично рассказывает о методах работы с конфликтами	Владеет поверхностными знаниями об основных приемах фасилитации, психологических приемах развития управленческих команд и о методах работы с конфликтами	Владеет фрагментарными знаниями об основных приемах фасилитации, психологических приемах развития управленческих команд и о методах работы с конфликтами
Уметь: Умеет подбирать необходимые методы развития команды и лидеров, в	Умеет выбирать необходимые методические средства для развития различных компетенций лидера	Способен подобрать необходимые методы для развития выбранных компетенций лидера в ограниченном объеме	Умеет подбирать методы для развития необходимых компетенций из числа изученных на лекциях, ошибается в корректности подбора	Не может подобрать необходимые методические средства для развития выбранных компетенций и навыков

зависимости от типа команды				
Владеть: Методами построения и развития управленческих команд	Владеет в полном объеме необходимыми навыками, умеет работать с управленческими командами на разных стадиях и с разными типами сложностей	Успешно работает со стандартными управленческими командами, теряется при работе со сложными ситуациями	Владеет ограниченным набором методов работы с командой	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Знает методы коучинговой работы с командой, технологию обратной связи	Знает технологию проведения командного коучинга, знает методы построения обратной связи, мотивационной беседы . Понимает, как выстроить коучинговую работу с управленческой командой	Знает основы технологии проведения командного коучинга, частично знает методы построения обратной связи, мотивационной беседы.	Знает базовые приемы командного коучинга, может сделать несколько рекомендаций по построению обратной связи, мотивационной беседе	Не понимает, в чем специфика коучинговой работы с командой
Уметь: Умеет выстраивать коучинговую сессию, создавать учебный план по работе с командой	Может создать учебный план работы с разными типами управленческих команд, выстроить коучинговую работу с командой	Способен подготовить учебный план по работе с разными типами управленческих команд, но использует не все изученные методы	Может предложить ограниченный набор методов по работе с управленческой командой	Демонстрирует отсутствие необходимых умений
Владеть: Навыками проведения стратегической сессии, фасилитационной работы с управленческой командой	Может провести фасилитационную сессию, стратегическую сессию с управленческой командой, как с простой, так и сложной группой	Может провести фасилитационную сессию, стратегическую сессию с управленческой командой, испытывает сложность при работе со сложной командой	Может провести элементы фасилитационной и стратегической сессии с управленческой командой	Испытывает сложности в фасилитационной работе, не может даже на тренировочной команде смоделировать процесс фасилитации

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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	рассмотреть основные теории происхождения лидерства, стили лидерства; - раскрыть феноменологию лидерства в контексте корпоративной культуры организаций; • проанализировать диапазон отечественных и зарубежных разработок проблемы лидерства: структурный аспект, личностный аспект, механизмы реализации, динамика протекания; • сформировать готовность к развитию лидерских компетенций; - сформировать представления о взаимосвязи, эмоционального и социального интеллекта с лидерством; - раскрыть этические аспекты лидерства.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теории организационного лидерства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.01.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Организация в современно 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

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 семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам),	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности

	попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	деятельности	профессиональной и управленческой деятельности ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
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 развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

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	Лидерство как принцип построения современной организации	3	22	4	4	4	10
2	Организационное лидерство как новая парадигма лидерства	3	22	4	4	4	10
3	Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства	3	18	4	4	4	6
4	Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	3	19	4	4	4	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**3**	**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	Лидерство как принцип построения современной организации	3	20	3	3	1	13
2	Организационное лидерство как новая парадигма лидерства	3	20	3	3	1	13
3	Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства	3	20	3	3	1	13
4	Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	3	21	3	3	1	14
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3	**27**				
	ИТОГО		**108**	**12**	**12**	**4**	**53**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Лидерство как принцип построения современной организации	Особенности индустриальной и постиндустриальной эпох. Управленческие революции. Классический и неклассический менеджмент. Понятия «лидер» и «лидерство». Роль лидера в условиях глобализации рынка. Природа организации: цели, структура, внутренняя и внешняя среда, ресурсы, организационная культура. Жизненный цикл организации. Система организационного поведения. Человек в организационной системе. Организационное поведение работников. Лидерство, как система отношений, основанная на познавательных, межличностных и представительских компетенциях лидера. Группа как пространство лидерской активности. Творчество как основная компетенция лидера.

		Организация как пространство лидерской активности. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Молодежь как кадровый резерв организации. Специфика молодежного лидерства. Лидерство в среде общественных молодежных движений: российская специфика.
2	Организационное лидерство как новая парадигма лидерства	Сравнительный анализ ролей менеджера и лидера. Вожди и лидеры. Матрица Ю. Е. Милованова. Типичные ценностные установки лидера. Организационное лидерство. Роль лидера в развитии успешной организации. Принципы эффективного взаимодействия лидера и организации: самореализация и взаимная функциональность. Теория конституентов (последователей) Формирование имиджа организационного лидера. Составляющие имиджа руководителя организации: персональные, социальные, личная миссия руководителя, ценностные ориентации. Компетенции руководителя/управленца: лидерство, готовность к изменениям, саморазвитие, ориентация на результат, убедительная коммуникация, др. Управление лидерством в организации Организационная интеграция лидеров Деструктивные лидеры Персональное лидерство: новая парадигма организационного лидерства
3	Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства	Система организационного поведения и ее структура. Понятие «поведения человека» и его составляющие. Природа поведения: сознание, способности, нормы поведения, потребности. Корпоративная культура и ее жизненный цикл. Зарождение корпоративной культуры. Стабилизация корпоративной культуры. Критерии типологий культур. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клукхона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная). Основные методы формирования корпоративной культуры. Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философии. Регулярная демонстрация нужного поведения лидерами компании: формальными и неформальными.
4	Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	Компетентностный подход к оценке лидерских качеств. Персональный компетентностный профиль лидера. Технология Ассессмент-центра. Диагностический инструментарий выявления лидерского потенциала и психологических ресурсов лидера (социометрия, методика «Ценностные ориентации М. Рокича, диагностика социально-психологической компетентности личности: тест «КОС»,, тест мотивации достижения Мехрабиана, методика определения направленности личности, самоактуализационный тест (САТ), методика измерения локуса контроля Роттера, тест «Трансактный анализ общения», тест Томаса, тест Лири, опросник В.В. Столина на изучение самоотношения, методика самооценки деловых и личностных качеств руководителя, оценки стиля руководства, диагностика командных ролей - опросник Р.Белбина, др.). Основные научные методологические принципы психологического исследования феноменов организационного лидерства. Постановка

		проблем, целей и задач исследования, обоснование гипотезы. Содержание программы и методического обеспечения исследования (теоретического, эмпирического) феноменов организационного лидерства.

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			
ПК-1.1	Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: анализировать специфику	**Тема 1.** Лидерство как принцип	устный опрос,

	применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
ПК-1.3	Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	**Тема 1.** Лидерство как принцип построения современной организации Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства **Тема 3**. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства **Тема 4.** Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Лидерство как принцип построения современной организации	Анализ проблемного поля отечественной и зарубежной психологии (работа с научной литературой)
2	Организационное лидерство как новая	Контрольная работа 1

	парадигма лидерства	
3	Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства	Анализ актуальных проблем корпоративной культуры (работа с научной литературой)
4	Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства	Работа с научной литературой

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 c. — ISBN 978-5-6043442-7-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Ильина, Е. В. Лидерство : учебное пособие / Е. В. Ильина, А. Н. Афанасьева, А. И. Романова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 124 c. — 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
	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 c. — 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 c. — 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 : Альпина Паблишер, 2020. — 224 c. — ISBN 978-5-9614-2896-4.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94296.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
3	Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, О. А. Малышева, А. Н. Баламут. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 160 c ISBN 978-5-9729-0910-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/123829.html (дата обращения: 14.09.2022).	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 c. — ISBN 978-5-394-03559-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110956.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
5	Агаева, А. Ш. Деловая культура и психология общения : учебное пособие / А. Ш. Агаева, Ш. А. Идрисов. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2022. — 232 c. — ISBN 978-5-9729-0854-7.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124038.html (дата обращения: 19.09.2022).	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	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) 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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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 «Теории организационного лидерства» 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

Тема 1. Лидерство как принцип построения современной организации
Практическое задание «Персональный дневник развития лидерства» (ПДЛР)
Информация:
Функции ПДЛР:
1) рефлексии индивидуального опыта в контексте развития лидерства;
2) идентификации зоны развития (индивидуального, последователей и организации); 3) планирования учебной деятельности в условиях повседневности.

По сути ПДЛР – инструмент обобщения опыта, обретенного в условиях повседневности, и его трансформации в обучающий формат. Дневник может стать инструментом создания индивидуализированной саморазвивающейся образовательной среды. С его помощью можно создать собственный курс развития, как лидера, поскольку есть право выбора обучающих стратегий и инструментов. Дневник предлагает ясную структуру анализа и обобщения информации, ее структурирования и трансформации в знания о лидерстве, себе, других и окружении. Он помогает разработать план конкретных действий перевода обретенных знаний в практику повседневности.

Задание: Сделайте 4 копий дневника для 4 тем курса и заполните их. Сделайте заполнение дневника привычкой. Рекомендуется заполнять дневник после каждой деятельности. Регулярно заполняемый дневник, по сути, представляет собой индивидуальную программу обучения

Персональный дневник развития лидерства
Тема
Ключевые моменты обучения, полезные для развития лидерства:
1.
2.
3. и т.д.
Что я узнал:
о себе
о последователях
о среде
Состояние вопроса в реальных условиях в контексте обретенных знаний:
Идентификация зоны развития:
-индивидуальная
-последователи
- среда
Мои мысли
Мои чувства
Мои действия

Тема 2. Организационное лидерство как новая парадигма лидерства
Практическое задание
Практики лидерства
Информация:
Модель Кузеса и Познера «Пять практик лидерства» - модель, созданная на основе исследования личностной природы лидерства и получившая свое продолжение в подходе функционального лидерства состоящего из пяти частей (1987) и содержащего следующие посылы: 1. моделируй путь, 2. вдохновляй общее видение, 3. принимай вызов, 4. побуждай

других действовать, 5. воодушевляй. Эта модель также известна как модель «Лидерство как вызов» Кузеса и Познера.

*Задание: П*одберите упражнения, кейсы, ролевые игры, творческие задания (на выбор) на развитие ключевых моделей поведения

Тема 3. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидерства

Практическое задание.

Проект программы развития лидерских компетенций руководителей и персонала

Задание: Разработайте проект программы, определив:

-цель

- задачи
- этапы
- технологии
- тайминг
- критерии эффективности программы

Тема4. Оценка и диагностика феноменов организационного лидерства

Практическое задание

Подобрать психодиагностики для определения лидерского потенциала, провести самодиагностику и определить свои сильные стороны и точки роста, как организационного лидера

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	Выставляется в случае, когда студент обнаружил

«неудовлетворительно»/не зачтено	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. Интерактивные технологии обучения руководителей и персонала организации
2. Кейс-технология обучения руководителей и персонала организации
3. Тренинг-технология руководителей и персонала организации
4. Творческие задания руководителей и персонала организации
5. Обучающие игры (ролевые игры и образовательные) как технология интерактивного обучения руководителей и персонала организации
6. Использование общественных ресурсов (приглашение специалиста, экскурсии) как технологии обучения руководителей и персонала организации
7. Внеаудиторные методы обучения (социальные проекты, соревнования, газеты, фильмы, спектакли, выставки и пр.)
8. Интерактивная лекция руководителей и персонала организации

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:

Может ли лидер работать на кого-то? Или только на себя?

Обязательно ли у лидера должны быть подчиненные?

Можно ли назвать подчиненных лидера неудачниками?

Идут ли слова `Лидер` и `Успешный` в связке? Может ли лидер быть неуспешным?

Какие отношения лидер выстраивает со своими подчиненными? Может ли он назвать их рабами с рабской психологией?

Считаете ли вы, что лидер должен менять свое поведение в

зависимости от типа последователей? Должен ли лидер адаптироваться в ответ на развитие последователей?

Исследуйте свою группу на основе критериев, предложенных Херси и Бдэнчардом.

Какой стиль лидерства вы должны выбрать в соответствии с системой Херси и Бланшара? Согласны ли вы с тем, что этот стиль будет эффективным для вашей группы? Объясните свой ответ.

Можете ли вы использовать предложенную модель, как инструкцию для вашей лидерской деятельности?

Определите зрелость вашей группы на основе критериев Херси и Бланшара. Выберите стиль лидерства, который соответствует зрелости вашей группы на основе теории Херси и Бланшара.

Согласны ли вы с тем, что выбранный стиль будет эффективным для вашей группы? Какие сильные и слабые стороны этого подхода?

Какие харизматические лидеры вам известны? Существует ли что-нибудь загадочное для вас в харизматических лидерах?

Есть ли у вас харизма?

Согласны ли вы, что харизматическое лидерство опирается на двойной эффект: личность лидера и сильная вера последователей?

Имеет ли харизматическое лидерство моральное измерение?

Стабильно ли и долговечно ли харизматическое лидерство? Кто может лишить харизматического лидера его авторитета?

Какую роль играет доверие в харизматическом лидерстве?

Как культ личности связан с харизматическим лидерством?

Какова роль PR?

Когда харизматическое лидерство становится долговечным?

Когда харизматическое лидерство может быть эффективным?

Необходимо ли харизматическому лидеру быть лидером в традиционном смысле?

Является ли харизматический лидер чем-то типа идеала для подражания?

Что важнее: что делает харизматический лидер или как ощущают последователи то, что он делает?

Существует ли риск в следовании за харизматическим лидером?

Какие основные опасности? Есть ли харизматический лидер в вашей организации?

Как он/она влияет на вашу эффективность?

Он/она является лидером благодаря своим исключительным позитивным качествам или особенные качества проецируются последователями?

Какое различие между харизмой лидерства и присутствием лидерства?

Хочет ли харизматический лидер изменений?

Присутствуют ли тенденции нарциссизма в харизматическом лидерстве?

Какие приоритеты имеет лидер, следующий философии лидерства как служение?

Каковы приоритеты вашего начальника?

Каковы ваши приоритеты, как лидера?

Сколько лет лидерству служения?

Приведите примеры «лидеров служителей» в религиях, истории, фольклоре, фильмах, литературе, творческих произведениях, реальной жизни, политике и т.д. «Лидер служитель» осуществляет позитивные перемены на благо всех за собственный счет по собственной воле или нет?

Можете ли вы стать «лидером служителем»?

Если ваш ответ «да», кому вы будите служить и какова цель вашей ведущей идеи?

Какими качествами «лидера служителя» из списка Гринлифа вы обладаете?
Какие качества вы считаете важными для эффективности вашей организации? Какие качества необходимо развить?
Адекватна ли философия лидерства пониманию и применению, в качестве методик лидерства?

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

Приведенная ниже таблица компетенций состоит из двух частей.

Первая часть включает оценку моделей поведения, ценностных установок, мотивации, предпочтений, т. е. тех характеристик, которые сложно или невозможно быстро изменить.

Вторая часть - это оценка навыков управления, которые можно достаточно легко и быстро приобрести в ходе обучения.

Поэтому первая часть включает компетенции, которые относятся к категории обязательных, а вторая - желательных.

Задание: Выберите две обязательные и желательные лидерских компетенции. Решите кейс-задачи, которые даны в инструментах оценки этих компетенций.

Таблица 1. Оценка лидерских компетенций: обязательные компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Готовность взять на себя ответственность за коллектив	Представьте такую ситуацию: в отделе проходит довольно важное совещание, которое ведет руководитель. Вдруг у него звонит мобильник, он слушает и говорит: «Меня вызывает генеральный. Вы должны принять решение без меня». Руководитель уходит. Через 15-20 минут становится ясно, что обсуждение зашло в тупик. Ваша реакция? Назовите три плюса и три минуса того, что эффективность руководителя оценивается не по его личным результатам, а по результатам деятельности всего коллектива в целом.
Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала	Представьте такую ситуацию: один из торговых представителей по личным причинам халтурил в течение последнего квартала, в результате из-за него весь отдел не выполнил план. Проанализируйте данную ситуацию с позиции виновности и наказания. Представьте такую ситуацию: Ваш подчиненный систематически переспрашивает Вас о том, как делать ту или иную работу, но в итоге делает все хорошо. Проанализируйте, чем может быть вызвано такое поведение (как можно больше вариантов) и какими должны быть дальнейшие действия. Как Вы считаете, почему одни отделы выполняют плановые показатели, у них хорошо работающая, слаженная команда, а в других подразделениях планы не выполняются и текучка кадров высока? В подразделении плохо подобран и плохо обучен персонал. Чья это ответственность и каковы должны быть дальнейшие действия?
Предпочтение	Сравните двух руководителей подразделений: один из них всегда

общего результата личному (в идеале), равная значимость общего и личного результатов	показывает наиболее высокие личные результаты, а у другого личные результаты не выше всех, но средний показатель у других сотрудников лучше. Руководитель вместе с подчиненным выполняет двойной визит. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию лучше сотрудника. Это будет более эффектно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему? Что лучше: когда в спортивной команде есть яркая заметная звезда, но сама команда не занимает призовых мест или когда команда входит в призеры, но никто особенно ярко себя не выделяет?
Позитивное отношение к людям	Представьте такую ситуацию: у сотрудника, давно работающего в компании, в определенный момент времени резко снижается результативность. Приведите как можно больше возможных причин возникновения подобной ситуации. Что важнее и правильнее: видеть в людях достоинства или недостатки? Почему? Почему одни предпочитают замечать в жизни положительные моменты, а другие фокусируются на негативе?
Обучаемость, стремление развиваться	Почему одни люди стремятся постоянно развиваться, повышать свой уровень, создавать что-то новое, а другие предпочитают стабильную устойчивую деятельность, не требующую особых изменений от человека? Что значит развиваться в профессии? Что такое развитие человека как лидера? Чтобы проверить обучаемость, мы можем дать несколько кейсов, в которых будет много новой для человека информации, которую он должен использовать. Обучаемость можно оценить также по тому, насколько успешно сотрудник проходит тренинги и обучение, приобретает и применяет новые знания и навыки.
Не боится сильных подчиненных	Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы станет потолком. В компании карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение и обоснование? Назовите три плюса и три минуса для руководителя отдела в ситуации, когда в его подчинении оказывается несколько достаточно сильных сотрудников, которые имеют склонность к позиции лидера.
Умение и готовность вдохновлять	Как Вы считаете, должен ли руководитель мотивировать и вдохновлять? Почему? Назовите плюса и три минуса ситуации, когда руководитель склонен вдохновлять своих подчиненных. Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель отдела. Вашему подразделению необходимо в ближайшие выходные выйти на работу, так как сложилась форс-мажорная ситуация. Политика компании и бюджет не позволяет оплачивать переработки. Кроме того, вы знаете, что последнее время люди работали очень напряженно. Ваши действия? Как Вы будете определять, каким образом убедить подчиненного выполнить работу, которая ему не очень интересна или не очень приятна? Стоит ли это делать в принципе, или вполне достаточно того факта, что данная работа входит в должностные обязанности сотрудника?
Умение слышать других	Наблюдение за поведением сотрудника в ходе дискуссий, мозговых штурмов и других обсуждений. Представьте такую ситуацию: идет обсуждение достаточно важного вопроса в ходе совещания внутри отдела. Ваш коллега высказывает точку зрения, которая противоречит Вашей. Ваши действия? Почему?

Готовность и способность учить других	Наиболее эффективный вариант - наставничество по отношению к новичкам, возможно, ведение мастер-классов, передача опыта и другие подобные формы работы. Почему одним нравится учить других, объяснять что-то новое, а других это раздражает? (проективный вопрос)
Умение организовать других	Представьте, что Вас назначили ответственным за организацию корпоративного выезда в честь успешного окончания года. Опишите алгоритм своих действий и взаимодействия с другими людьми. Приведите пример самой сложной и комплексной ситуации, в которой Вы организовывали работу других людей.
Собственная точка зрения	Вы хороший специалист? Почему Вы так считаете? Представьте следующее: Вы принимаете участие в совещании. Вы убеждены в правильности той точки зрения, которая у Вас сложилась. Но Вы видите, что подавляющее большинство коллег высказали точку зрения, противоположную Вашей. Вы по-прежнему убеждены в своей правоте. Ваши действия? Почему?
Готовность к непопулярным решениям при необходимости	Что можно считать действительно непопулярными решениями руководителя по отношению к подчиненным? Приведите конкретные примеры. Почему у одних руководителей необходимость принимать непопулярные решения вызывает стресс, а у других нет? Представьте такую ситуацию: Вы как руководитель видите, что система материальной мотивации, которая сейчас существует, неэффективна, но выгодна людям. Вы считаете, что необходимо изменить систему, но это может вызвать негатив. Ваши действия?
Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других	• Почему одним руководителям важно подчеркивать свой особый статус и власть, а другим это безразлично? • Назовите три плюса и три минуса принципа «начальник всегда прав». • Может ли руководитель признать свою неправоту перед подчиненным? Почему? • Можно ли допустить дискуссию между руководителем и подчиненным?
Истинная мотивация карьерного роста	• Что такое успех в работе? • Зачем люди делают карьеру? • Почему одни стремятся сделать карьеру, а другие нет? • Как соотносятся понятия «карьерный» и «профессиональный рост»? Что важнее и почему?
Умение понимать, анализировать поведение людей	У Вашего подчиненного, весьма успешного в течение трех лет работы, резко снизилась эффективность. Назовите как можно больше возможных причин и опишите свои действия в каждом случае. В коллективе появился негативный неформальный лидер. Почему это могло произойти? Как Вы будете действовать? В коллективе конфронтация «старички-новички». Назовите как можно больше вероятных причин этой ситуации. Почему для одних руководителей важно понимать причины поведения сотрудников, а другие предпочитают корректировать поведение поощрениями и наказаниями? Назовите три плюса и три минуса немедленной реакции (поощрение/наказание) руководителя на то или иное действие сотрудника. Зачем нужно разбираться в причинах поступков людей?

Таблица 2. Оценка лидерских компетенций: желательные (развиваемые) компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Расстановка приоритетов	Каким образом Вы можете определить, что делать самому, а что делегировать?

	По каким критериям Вы определяете степень важности задач?
Организаторские навыки	• Ваш отдел был назначен ответственным за организацию большого корпоративного мероприятия для всей компании. Каковы Ваши действия?
	• Вам необходимо срочно организовать субботник. Каковы Ваши действия?
Постановка целей	Каким критериям должна соответствовать цель?
	От чего зависит степень детальности постановки цели?
	От чего зависит, насколько важно объяснять подчиненному целесообразность, значимость, важность цели?
Мотивирование	• Вам необходимо, чтобы часть Ваших сотрудников вышла на работу в выходной день без дополнительной оплаты. Что Вы им скажете?
	• Ваше подразделение не дотягивает до плановых показателей. Однако, если приложить сверхусилия, ситуацию можно исправить. Ваши действия?
	• Ваши сотрудники негативно относятся к необходимости пройти тренинг, так как он будет проводиться в их выходной день. Что Вы им скажете?
	• Сотрудник претендует на карьерный рост, но его нет и в ближайшее время не предвидится. Ваши действия?
	• У сотрудника явное выгорание - потеря интереса к работе, хотя все остальное устраивает. Ваши действия как руководителя?
Контроль	• Каким образом Вы будете контролировать сотрудника, если сомневаетесь в его ответственности и исполнительности?
	• При каких обстоятельствах Вы будете использовать минимальный контроль - только по результату?
	• Что необходимо сделать при постановке цели, чтобы последующий контроль был возможен и эффективен?
Работа с проблемными подчиненными	• Ваш подчиненный, хорошо выполняя содержательную часть работы, регулярно опаздывает. Ваши действия?
	• Ваш подчиненный, будучи сильным профессионалом, постоянно провоцирует конфликты в коллективе. Ваши действия?
	• В коллективе появился негативный неформальный лидер. Ваши действия?
Управление конфликтами	• В коллективе много давно работающих сотрудников и был большой набор новых сотрудников. Возникла напряженность в отношениях между «старичками» и «новичками». Ваши действия?
	• Соревнование между сотрудниками в коллективе переросло в нездоровую конкуренцию, при которой люди начинают некорректно поступать по отношению к своим коллегам. Ваши действия как руководителя?
	• В коллективе появился негативщик, который создает пессимистическое настроение у остальных. Как профессионал он ценен. Ваши действия?
Внедрение изменений	• Представьте, что Вам необходимо внедрить серьезное изменение (например, касающееся оценки эффективности работы). Каковы Ваши действия?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Контрольная работа 1: Подготовьте контрольную работу на тему «Четыре фрейма, определяющие стиль лидерства»

Информация: Теория лидерства, разработанная Ли Болмэном и Терри Дилом (1991), рассматривает формирований стилей/позиций лидерства с точки зрения четырех организационных перспектив (4 фреймов), а именно: структурной, политической, символической и человеческих ресурсов. Болмэн и Дил говорят о том, что лидеры должны рассматривать проблемы, стоящие перед организацией, с четырех базовых точек зрения, которые они называют «фреймами». По их мнению, если лидер работает только с одним привычным фреймом (системой ценностей), то такой лидер рискует стать неэффективным. Лидер должен видеть проблемы, стоящие перед организацией, через эти четыре фрейма, которые можно сравнить с «линзами». Это нужно для того, чтобы видеть полную картину и иметь возможность выбирать, какой именно фрейм/фреймы нужно использовать в данной конкретной ситуации. Так, в какой-то момент лидер может использовать один фрейм (применяя поведенческий подход), а потом переключиться на другой. И наоборот, лидер может сочетать и использовать несколько фреймов или даже все четыре одновременно. Важный элемент в модели Болмэна и Дила заключается в том, что лидер должен избегать соблазна воспринимать все ситуации с точки зрения только одной «линзы» или фрейма. Ученые утверждают, что ни один фрейм нельзя назвать универсальным и подходящим к любой ситуации. По их мнению, лидер, придерживающийся только одного фрейма, неизбежно будет действовать неподходящим и неэффективным образом. Ответственность лидера как раз и состоит в том, чтобы использовать подходящий фрейм и соответствующую ему модель поведения в зависимости от конкретной ситуации. Ниже приведены описания каждого из четырех фреймов:

Четыре фрейма, определяющие стиль лидерства

Структурный фрейм фокусируется на очевидных методах, приводящих к изменениям. По большей части, это проблемно-ориентированный фрейм, концентрирующийся на стратегии, постановке измеряемых целей, разъяснении заданий, распределении ответственностей и порядке отчетности, согласовании системы показателей и сроков выполнения, создании систем и процедур.

Фрейм человеческих ресурсов сконцентрирован на потребностях людей. Он направлен, главным образом, на то, чтобы давать подчиненным возможность хорошо выполнять свою работу, в то же время удовлетворяя их потребности в человеческом контакте, личностном росте и получении удовольствия от работы.

Политический фрейм направлен на решение конфликтных ситуаций (часто это скрытый конфликт) между индивидуумами или заинтересованными группами людей, особенно в те моменты, когда бюджет ограничен и компания стоит перед трудным выбором. Данный фрейм учит строить коалиции, находить способы разрешения конфликтов и поддерживать лидерские инициативы.

Символический фрейм работает с человеческой потребностью находить смысл в собственной деятельности. Основной упор делается на воодушевлении людей, давая им почувствовать целенаправленность и значимость того, чем занимается компания. К этому фрейму относится формирование мотивированного видения и признание личных достижений в рамках общего прогресса организации при помощи корпоративных церемоний и празднований.

Проблема: Как правило, организации имеют тенденцию использовать структурный фрейм, не уделяя должного внимания остальным трем фреймам. Согласно четырех-фреймовой теории, это происходит в силу ряда причин: а) недостаток понимания необходимости всех четырех фреймов, б) отсутствие гибкости в поведении вследствие неосознанной ограниченности собственных взглядов (излишний контроль над поведением и соблюдением приоритетов).

Задание: Проведите анализ своей организации в контексте четырех-фреймовой модели Болмэна и Дила. Уделяется ли внимание в вашей организации каждому из четырех фреймов? Если какой-то фрейм игнорируется, то постарайтесь объяснить, почему. Используя предложенную методологию, проведите диагностику насущных проблем в вашей организации и разработайте программу развития. Не забудьте включить в программу развитие мультифреймового мышления и поведения лидера.

Критерии 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».

1. **Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к экзамену

Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала

Ключевые принципы «обучающейся» организации (по Питеру Сенеге)

Модель систематического обучения в организации Д. Коула.

Этапы и направления работы по организации обучения персонала.

Организационные формы корпоративного обучения.

Основных принципы образовательной среды в организации:

Принципы поведения участников образовательных программ.

Лидерская Я-концепция

Модель Я-концепции Р.Бернса.

Лидерское мировоззрение.

Самооценка как компонент Я-концепции лидера.

Личностные характеристики полноценно функционирующих людей по К. Роджерсу

Компенсаторный и экзистенциальный тип лидерства.

Характеристики лидера: харизма, умение коммуницировать, компетентность, сфокусированность, инициативность, уверенность, самодисциплина.

Структурные компоненты Я-концепции организационного лидера и направления работы по коррекции

Лидерские компетенции руководителя

Коммуникативная и конфликтная компетентности руководителя

Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала

Технологии актуализация стремления участников к личностному росту и самосовершенствованию;

Технологии развития мотивации и стремления к лидерству;

Технологии повышения уровня моральной нормативности и социализации;

Технологии формирования лидерской Я-концепции и лидерского мировоззрения

Технологии формирования компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия.

Технологии управления мотивацией подчиненных.

Технологии развития имиджа лидера

Тестовые задания для промежуточной аттестации (примерные задания)

1. Что из нижеперечисленного не является характерным признаком технологии:
однозначность выполнения операций;
координированность и поэтапность действий;
расчёт исходных параметров деятельности;
рачленение процесса деятельности на связанные между собой этапы

Выявление, обозначение и изучение причинно-следственных связей и взаимоотношений, порождающих комплекс социальных проблем различного уровня организации – это...
социальная политика
социальная технология
социальная диагностика
социальная перспектива

. Лидерство в теории менеджмента можно определить как…
1) победу в конфликте
2) условия функционирования организации
3) размер заработной платы руководителя

4) способность оказывать влияние на личность и группы людей

Какие существуют типы лидеров?
1) лидеры-организаторы;
2) лидеры-инициаторы;
3) лидеры-эрудиты;
4) все указанные.

Способ реализации людьми конкретного сложного процесса путём расчленения его на систему последовательных, взаимосвязанных процедур и операций, которые выполняются более или менее однозначно и направлены на эффективное достижение поставленной цели называется
процесс
технология
подход
планирование

Уроки-«брейнринги» в своей основе имеют … обучение.
Варианты ответа:
проблемное
продуктивное
игровое
модульное

Понятия «лидерство» и «руководство» по своему содержанию:
совпадают, обозначая один и тот же феномен управления группой;
обозначают два специфических явления управления группой.

Представление о том, что лидером может быть только такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств, совокупностью определенных личностных черт, принадлежит:
харизматической теории лидерства;
системной теории;
ситуационной теории.

Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе:
лидерство
руководство
управление

Впервые феномен группового давления описал и экспериментально изучил:
Курт Левин
Джекоб Морено
Л. И. Уманский
Соломон Аш
Элтон Мэйо

Группа ждет от лидера:
выполнения целей
эмоциональных контактов
безопасности
чувства комфорта

Конфликт в малой групп возникает, если член группы:
не понял своей роли;
проявляет социальную лень
плохо исполняет свою роль;
не оправдывает ожиданий группы

С точки зрения Фрейда, психология лидера резко отличается от психологии других членов группы тем, что
- он не имеет эмоциональных привязанностей к кому-либо, кроме себя.
- он всех любит и старается сделать всем хорошо
- он никого не любит, кроме себя, самоуверен и независим, обладает всеми качествами и способностями, которых члены группы не могут достичь, поэтому он становится их идеалом - Я.
- он нарцисс

Предоставление группой высокостатусным ее членам (в первую очередь лидеру) возможности отклоняться от групповых норм, вносить изменения в жизнедеятельность группы при условии, что они будут способствовать более полному достижению ее целей (по Е. Холландеру):
Социальный контроль
Идиосинкразический кредит (кредит доверия)—
Интеракция

Какие ученые сумели изобразить организационное лидерство графически: по оси абсцисс — забота об индивидах, по оси ординат — забота о результате организации
Р. Стогдилл и С. Шартл
Р. Блайк и Дж. Моутон
Дж. Хоманса и Дж. Хемфилда.

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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий обактуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития

консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых,	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых,	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого

индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет в полном объеме навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет отдельными навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности .	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	является развитие у обучающихся системного представления о процедуре оценки лидерских компетенций персонала
Задачи дисциплины	1. Формирование знаний о компетентной модели организационного лидера 2. Овладение системой понятий, обеспечивающих построение системы оценки лидерских компетенций персонала, 3. Овладение методами, технологиями, инструментами оценки лидерских компетенций персонала,

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оценка лидерских компетенций 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	Организация в современно мире, Психология групп, Психология общения и коммуникативной компетентности, «Теории организационного лидерства»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Научно-исследовательская практика, Профессиональная эффективность корпоративного психолога

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 семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

	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. 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		
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 оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Применять психологические технологии оценки и развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Техники проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

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	Понятие и содержание оценки персонала в организации	3	18	4	2	2	10
2	Компетентностный подход к управлению персоналом	3	16	2	4	2	10
3	Лидерские компетенции	3	18	2	4	2	10
4	Технологии оценки лидерских компетенций	3	20	4	2	2	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**12**	**12**	**8**	**40**

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	Понятие и содержание оценки персонала в организации	4	18	2	3		13
2	Компетентностный подход к управлению персоналом	4	18	2	3		13
3	Лидерские компетенции	4	18	2	3		13
4	Технологии оценки лидерских компетенций	4	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету с оценкой)	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Понятие и содержание оценки персонала в организации	Роль оценки деятельности персонала в определении эффективности работы. Определение оценки деятельности персонала. Систематизация целей оценки по Д. МакГрегору. Систематизация целей оценки на две группы:1) цели, связанные с оценкой за отчетный период;2) цели консультирования и развития, обеспечивающие улучшение деятельности в будущем. Рассмотреть следующие критерии оценки деятельности персонала: общеорганизационные (корпоративные) и специализированные критерии; количественные и качественные критерии; объективные и субъективные критерии; интегральные и простые критерии.
2	Компетентностный подход к управлению персоналом	История компетентностного подхода. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность». Признаки, используемые для определения категории «компетенция». Классификация подходов к определению сущности понятия «компетенция». Различия понятий «компетенции» и «компетентность». Этапы развития компетентности работника. Типы и уровни компетенции. Категоризация компетенций. Этапы развития компетентности работника. Сущность и содержание модели

		компетенций персонала организации. Взаимосвязь требований и принципов формирования модели компетенций. Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации. Жизненный цикл компетенций организации. Шкала уровней проявления (развития) компетенций. Классификация методов разработки модели компетенций в организации. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций. Качественная оценка модели компетенций. Анализ рисков внедрения моделей компетенций в организации
3	Лидерские компетенции	Лидерские компетенции и их определение. Модель успеха в конкретной организации. Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение. Специфика корпоративной культуры и лидерских компетенций. Оптимальные лидерские компетенции: 1) Готовность взять на себя ответственность за коллектив.2) Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала 3) Предпочтение общего результата личному 4) Позитивное отношение к людям. 5) Обучаемость, стремление развиваться. 6) Не боится сильных подчиненных. 7) Умение и готовность вдохновлять. 8) Умение слышать других. 9) Готовность и способность учить других. 10) Эксперт или отличный управленец. 11) Умение организовать других. 12) Собственная точка зрения. 13) Готовность к непопулярным решениям. 14) Стрессоустойчивость. 15) Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других
4	Технологии оценки лидерских компетенций	Технологии оценки лидерских компетенций Технология и этапы управленческого анализа и эксперимента. Ситуационное, или кейс-интервью. Алгоритм интервью. Метод 360 градусов Assessment center — Центр оценки Оценочное интервью (индивидуальные собеседования) •Организация и проведение оценочных деловых игр (групповые дискуссии)

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			
ПК-1.1	Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, кейс реферат тест дискуссия
	Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы,

			кейс реферат
	Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
ПК-1.3	Техники проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для

	профессиональной и управленческой деятельности	компетенций	самостоятельной работы, кейс реферат
	навыками составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом Тема 3. Лидерские компетенции Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций	устный опрос, выполнение практического задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Понятие и содержание оценки персонала в организации	Терминологический словарь.
2	Компетентностный подход к управлению персоналом	Анализ научной литературы
3	Лидерские компетенции	Реферат
4	Технологии оценки лидерских компетенций	Контрольная работа 1

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 c. — ISBN 978-5-6043442-7-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Ильина, Е. В. Лидерство : учебное пособие / Е. В. Ильина, А. Н. Афанасьева, А. И. Романова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 124 c. — 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
3	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 c. — 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
4	Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций / В. В. Корсакова. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 196 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122120.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 67 c. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121734.html	По логину и паролю

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	По логину и паролю
3	Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, 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 (дата обращения: 14.09.2022).	По логину и паролю
4	Гребенникова, А. А. Совершенствование оценки профессионализма государственных служащих в сфере молодежной политики в субъекте Российской Федерации : монография / А. А. Гребенникова, И. С. Костырева. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 50 с. — ISBN 978-5-4487-0629-5.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89239.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. 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/ **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 «Оценка лидерских компетенций 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:

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 обсуждения и устного опроса:

Определение системы показателей оценки персонала.
Выбор критериев оценки персонала.
Требования, предъявляемые к разработанным критериям
Параметры, учитываемые при разработке критериев оценки деятельности персонала.
Методы оценки деятельности персонала
Классификация методов оценки деятельности персонала
Метод экспертных оценок.
История компетентностного подхода.
Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность».
Классификация подходов к определению сущности понятия «компетенция».
Этапы развития компетентности работника.
Типы и уровни компетенции.
Сущность и содержание модели компетенций персонала организации.
Взаимосвязь требований и принципов формирования модели компетенций.
Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации.
Жизненный цикл компетенций организации.
Шкала уровней проявления (развития) компетенций.
Классификация методов разработки модели компетенций в организации.
Общая схема разработки и реализации модели компетенций.
Проектирование модели компетенций.
Качественная оценка модели компетенций.
Анализ рисков внедрения моделей компетенций в организации
Лидерские компетенции и их определение.
Модель успеха в конкретной организации.
Универсальная модель лидерских компетенций и ее определение.
Специфика корпоративной культуры и лидерских компетенций.

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».

Темы дискуссий:

1 Изменение взглядов на управление и оценку персонала в отечественной и зарубежной практике кадрового менеджмента.

2 Технократический и гуманистический подход к управлению персоналом. Преимущества и ограничения каждого из подходов.

3 Должностная инструкция, как основа определения соответствия критерию работы сотрудника.

4 Основные подходы к оценке деятельности персонала

Тестовый контроль

1 Ассессмент-центр это:

а) местоположение;

б) мероприятие;

в) название по имени учёного

2 Включают ли ассессмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?

а) да;

б) нет

3 Личностные опросники оценивают:

а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;

б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;

в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

4 В постановке целей участвуют:

а) работник и руководитель;

б) работник, руководитель и эксперт;

в) работник, руководитель и специалист службы персонала

5 Ассессмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:

а) участие в оценке нескольких оценщиков;

б) использование нескольких диагностических инструментов;

в) оценка нескольких кандидатов

6 При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:

а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;

б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

7 Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?

а) объективный, субъективный;

б) интегральный, простой;

в) количественный качественный.

Раскройте сущность выбранных подходов_____

_____

8 Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?

а) да;

б) нет.

Поясните ответ_____

_____

9 Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?

а) да;

б) нет.

Поясните ответ_____

_____

10 Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?

а) да;

б) нет.

Поясните ответ_____

_____

11 Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:

а) да;

б) нет

12 Несёт ли оценка деятельности персонала цель развития:

а) да;

б) нет

13 Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:

а) специалиста;

б) подразделения;

в) организации;

г) специалиста, подразделения, организации.

14 Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:

а) да;

б) нет

15 Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:

а) развитие персонала;

б) мотивация персонала;

в) подбор персонала;

г) планирование персонала;

д) социальные программы

16 Оцениваются ли топ-менеджеры в организации:

а) да;

б) нет;

17 Комплексная оценка деятельности это:

а) использование широкого спектра критериев оценки;

б) доступ к результатам оценки;

в) обратная связь руководителя по результатам оценки;

г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.

18 Кто не может выступать в роли оценщиков:

а) подчинённые;

б) коллеги;

в) государственные организации;

г) регистрирующие органы;

д) общественные организации.

19 Может ли сам оцениваемый внести предложения по совершенствованию системы оценки?

а) да;

б) нет

20 Если в организации стратегические цели выполняются на 93%, а плановые показатели на квартал выполняются на 100% и существует высокая мотивация нужно ли вводить систему оценки?

а) да;

б) нет

21 Экспертная оценка - это:

а) объективный критерий;

б) субъективный критерий

24 Эффективное межфункциональное взаимодействие – это:

а) интегральный критерий;

б) простой критерий

23 Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?

а) да;

б) нет

24 Критерии оценки определяют:
а) каким образом должна выполняться каждая функция;
б) перечень основных функций и задач
25 Для каких критериев применяют множественные методы оценки?
а) знания;
б) навыки;
в) компетенции
26 В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?
а) при разработке критериев совместно с работниками;
б) при разработке критериев совместно с руководителями;
в) при разработке критериев совместно со специалистами службы персонала;
г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;
д) при разработке критериев совместно с работниками,
руководителями, со специалистами службы персонала;
е) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом
27 «Словарь» терминов предназначен:
а) для единого понимания критериев оценки;
б) для понимания терминов новыми работниками;
в) для понимания терминов клиентами;
г) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками;
д) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками, клиентами
29 Можно ли без должностных инструкций разработать критерии оценки?
а) да;
б) нет
30 Обязательно ли привлечение топ-менеджмента для разработки компетенций?
а) да;
б) нет
31 При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:
а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы
32 Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?
а) объективный, субъективный;
б) интегральный, простой;
в) количественный качественный
33 Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?
а) да;
б) нет
34 Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?
а) да;
б) нет
35 Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?
а) да;
б) нет
36 Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?
а) да;
б) нет
40 Личностные опросники оценивают:
а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;

б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
в)будущее поведение личности в профессиональной деятельности

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

Технологии оценки лидерских компетенций
Технология и этапы управленческого анализа и эксперимента.
Ситуационное, или кейс-интервью. Алгоритм интервью.
Метод 360 градусов
Assessment center — Центр оценки
Оценочное интервью (индивидуальные собеседования)
•Организация и проведение оценочных деловых игр (групповые дискуссии)

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

Кейс

Приведенная ниже таблица компетенций состоит из двух частей.

Первая часть включает оценку моделей поведения, ценностных установок, мотивации, предпочтений, т. е. тех характеристик, которые сложно или невозможно быстро изменить.

Вторая часть - это оценка навыков управления, которые можно достаточно легко и быстро приобрести в ходе обучения.

Поэтому первая часть включает компетенции, которые относятся к категории обязательных, а вторая - желательных.

Задание: Выберите две обязательные и желательные лидерских компетенции. Решите кейс-задачи, которые даны в инструментах оценки этих компетенций.

Таблица 1. Оценка лидерских компетенций: обязательные компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Готовность взять на себя ответственность за коллектив	Представьте такую ситуацию: в отделе проходит довольно важное совещание, которое ведет руководитель. Вдруг у него звонит мобильник, он слушает и говорит: «Меня вызывает генеральный. Вы должны принять решение без меня». Руководитель уходит. Через 15-20 минут становится ясно, что обсуждение зашло в тупик. Ваша реакция? Назовите три плюса и три минуса того, что эффективность руководителя оценивается не по его личным результатам, а по результатам деятельности всего коллектива в целом.
Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала	Представьте такую ситуацию: один из торговых представителей по личным причинам халтурил в течение последнего квартала, в результате из-за него весь отдел не выполнил план. Проанализируйте данную ситуацию с позиции виновности и наказания. Представьте такую ситуацию: Ваш подчиненный систематически переспрашивает Вас о том, как делать ту или иную работу, но в итоге делает все хорошо. Проанализируйте, чем может быть вызвано такое поведение (как можно больше вариантов) и какими должны быть дальнейшие действия. Как Вы считаете, почему одни отделы выполняют плановые показатели, у них хорошо работающая, слаженная команда, а в других подразделениях планы не выполняются и текучка кадров высока? В подразделении плохо подобран и плохо обучен персонал. Чья это ответственность и каковы должны быть дальнейшие действия?
Предпочтение общего результата личному (в идеале), равная значимость общего и личного результатов	Сравните двух руководителей подразделений: один из них всегда показывает наиболее высокие личные результаты, а у другого личные результаты не выше всех, но средний показатель у других сотрудников лучше. Руководитель вместе с подчиненным выполняет двойной визит. В какой-то момент он понимает, что может вмешаться и сделать презентацию лучше сотрудника. Это будет более эффектно, хотя существенного воздействия на результат встречи не окажет. Как должен поступить руководитель в такой ситуации и почему? Что лучше: когда в спортивной команде есть яркая заметная звезда, но сама

	команда не занимает призовых мест или когда команда входит в призеры, но никто особенно ярко себя не выделяет?
Позитивное отношение к людям	Представьте такую ситуацию: у сотрудника, давно работающего в компании, в определенный момент времени резко снижается результативность. Приведите как можно больше возможных причин возникновения подобной ситуации. Что важнее и правильнее: видеть в людях достоинства или недостатки? Почему? Почему одни предпочитают замечать в жизни положительные моменты, а другие фокусируются на негативе?
Обучаемость, стремление развиваться	Почему одни люди стремятся постоянно развиваться, повышать свой уровень, создавать что-то новое, а другие предпочитают стабильную устойчивую деятельность, не требующую особых изменений от человека? Что значит развиваться в профессии? Что такое развитие человека как лидера? Чтобы проверить обучаемость, мы можем дать несколько кейсов, в которых будет много новой для человека информации, которую он должен использовать. Обучаемость можно оценить также по тому, насколько успешно сотрудник проходит тренинги и обучение, приобретает и применяет новые знания и навыки.
Не боится сильных подчиненных	Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель и подбираете себе в отдел сотрудника. По итогам отбора у вас есть два кандидата, оба вполне соответствуют уровню должности и подходят коллективу. При этом один из них явно имеет потенциал роста и развития в будущем, а для другого данная должность на ближайшие годы станет потолком. В компании карьерный рост изнутри принципиально возможен. Ваше решение и обоснование? Назовите три плюса и три минуса для руководителя отдела в ситуации, когда в его подчинении оказывается несколько достаточно сильных сотрудников, которые имеют склонность к позиции лидера.
Умение и готовность вдохновлять	Как Вы считаете, должен ли руководитель мотивировать и вдохновлять? Почему? Назовите плюса и три минуса ситуации, когда руководитель склонен вдохновлять своих подчиненных. Представьте такую ситуацию: Вы - руководитель отдела. Вашему подразделению необходимо в ближайшие выходные выйти на работу, так как сложилась форс-мажорная ситуация. Политика компании и бюджет не позволяет оплачивать переработки. Кроме того, вы знаете, что последнее время люди работали очень напряженно. Ваши действия? Как Вы будете определять, каким образом убедить подчиненного выполнить работу, которая ему не очень интересна или не очень приятна? Стоит ли это делать в принципе, или вполне достаточно того факта, что данная работа входит в должностные обязанности сотрудника?
Умение слышать других	Наблюдение за поведением сотрудника в ходе дискуссий, мозговых штурмов и других обсуждений. Представьте такую ситуацию: идет обсуждение достаточно важного вопроса в ходе совещания внутри отдела. Ваш коллега высказывает точку зрения, которая противоречит Вашей. Ваши действия? Почему?
Готовность и способность учить других	Наиболее эффективный вариант - наставничество по отношению к новичкам, возможно, ведение мастер-классов, передача опыта и другие подобные формы работы. Почему одним нравится учить других, объяснять что-то новое, а других это раздражает? (проективный вопрос)
Умение организовать	Представьте, что Вас назначили ответственным за организацию корпоративного выезда в честь успешного окончания года. Опишите алгоритм

других	своих действий и взаимодействия с другими людьми. Приведите пример самой сложной и комплексной ситуации, в которой Вы организовывали работу других людей.
Собственная точка зрения	Вы хороший специалист? Почему Вы так считаете? Представьте следующее: Вы принимаете участие в совещании. Вы убеждены в правильности той точки зрения, которая у Вас сложилась. Но Вы видите, что подавляющее большинство коллег высказали точку зрения, противоположную Вашей. Вы по-прежнему убеждены в своей правоте. Ваши действия? Почему?
Готовность к непопулярным решениям при необходимости	Что можно считать действительно непопулярными решениями руководителя по отношению к подчиненным? Приведите конкретные примеры. Почему у одних руководителей необходимость принимать непопулярные решения вызывает стресс, а у других нет? Представьте такую ситуацию: Вы как руководитель видите, что система материальной мотивации, которая сейчас существует, неэффективна, но выгодна людям. Вы считаете, что необходимо изменить систему, но это может вызвать негатив. Ваши действия?
Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других	• Почему одним руководителям важно подчеркивать свой особый статус и власть, а другим это безразлично? • Назовите три плюса и три минуса принципа «начальник всегда прав». • Может ли руководитель признать свою неправоту перед подчиненным? Почему? • Можно ли допустить дискуссию между руководителем и подчиненным?
Истинная мотивация карьерного роста	• Что такое успех в работе? • Зачем люди делают карьеру? • Почему одни стремятся сделать карьеру, а другие нет? • Как соотносятся понятия «карьерный» и «профессиональный рост»? Что важнее и почему?
Умение понимать, анализировать поведение людей	У Вашего подчиненного, весьма успешного в течение трех лет работы, резко снизилась эффективность. Назовите как можно больше возможных причин и опишите свои действия в каждом случае. В коллективе появился негативный неформальный лидер. Почему это могло произойти? Как Вы будете действовать? В коллективе конфронтация «старички-новички». Назовите как можно больше вероятных причин этой ситуации. Почему для одних руководителей важно понимать причины поведения сотрудников, а другие предпочитают корректировать поведение поощрениями и наказаниями? Назовите три плюса и три минуса немедленной реакции (поощрение/наказание) руководителя на то или иное действие сотрудника. Зачем нужно разбираться в причинах поступков людей?

Таблица 2. Оценка лидерских компетенций: желательные (развиваемые) компетенции

Обязательные компетенции(что проверяем / выясняем)	Инструменты оценки (как проверяем / выясняем)
Расстановка приоритетов	Каким образом Вы можете определить, что делать самому, а что делегировать?
	По каким критериям Вы определяете степень важности задач?
Организаторские навыки	• Ваш отдел был назначен ответственным за организацию большого корпоративного мероприятия для всей компании. Каковы Ваши действия?
	• Вам необходимо срочно организовать субботник. Каковы Ваши действия?
Постановка целей	Каким критериям должна соответствовать цель?

	От чего зависит степень детальности постановки цели?
	От чего зависит, насколько важно объяснять подчиненному целесообразность, значимость, важность цели?
Мотивирование	• Вам необходимо, чтобы часть Ваших сотрудников вышла на работу в выходной день без дополнительной оплаты. Что Вы им скажете?
	• Ваше подразделение не дотягивает до плановых показателей. Однако, если приложить сверхусилия, ситуацию можно исправить. Ваши действия?
	• Ваши сотрудники негативно относятся к необходимости пройти тренинг, так как он будет проводиться в их выходной день. Что Вы им скажете?
	• Сотрудник претендует на карьерный рост, но его нет и в ближайшее время не предвидится. Ваши действия?
	• У сотрудника явное выгорание - потеря интереса к работе, хотя все остальное устраивает. Ваши действия как руководителя?
Контроль	• Каким образом Вы будете контролировать сотрудника, если сомневаетесь в его ответственности и исполнительности?
	• При каких обстоятельствах Вы будете использовать минимальный контроль - только по результату?
	• Что необходимо сделать при постановке цели, чтобы последующий контроль был возможен и эффективен?
Работа с проблемными подчиненными	• Ваш подчиненный, хорошо выполняя содержательную часть работы, регулярно опаздывает. Ваши действия?
	• Ваш подчиненный, будучи сильным профессионалом, постоянно провоцирует конфликты в коллективе. Ваши действия?
	• В коллективе появился негативный неформальный лидер. Ваши действия?
Управление конфликтами	• В коллективе много давно работающих сотрудников и был большой набор новых сотрудников. Возникла напряженность в отношениях между «старичками» и «новичками». Ваши действия?
	• Соревнование между сотрудниками в коллективе переросло в нездоровую конкуренцию, при которой люди начинают некорректно поступать по отношению к своим коллегам. Ваши действия как руководителя?
	• В коллективе появился негативщик, который создает пессимистическое настроение у остальных. Как профессионал он ценен. Ваши действия?
Внедрение изменений	• Представьте, что Вам необходимо внедрить серьезное изменение (например, касающееся оценки эффективности работы). Каковы Ваши действия?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

2.5 Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Понятие и содержание оценки персонала в организации

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 2. Компетентностный подход к управлению персоналом

Задание: на выбор изучить 2 научные статьи по проблеме компетентностного подхода к управлению персоналом. Подготовить презентацию, отражающую содержание этих статей (до 15 слайдов)

Тема 3. Лидерские компетенции

Задание: разработать/подобрать в научно-практической литературе деловую (ролевую игру) для оценки лидерской компетенции.

Подготовить презентация, включающую в себя разделы:
- лидерская компетенция
- Название игры
- Целевая аудитория
- Концепция игры
- Роли
- Поведенческие индикаторы оценки компетенции
- Критерии оценки поведенческих индикаторов
- Карта наблюдения асессора

Тема 4. Технологии оценки лидерских компетенций

Контрольная работа 1.

Вам необходимо подготовить диагностические материалы для проведения оценки лидерских компетенций персонала. Для этого необходимо:

1. Выбрать одну из лидерских компетенций: 1) Готовность взять на себя ответственность за коллектив.2) Готовность отвечать за коллективный результат, даже в случае провала 3) Предпочтение общего результата личному 4) Позитивное отношение к людям. 5) Обучаемость, стремление развиваться. 6) Не боится сильных подчиненных. 7) Умение и готовность вдохновлять. 8) Умение слышать других. 9) Готовность и способность учить других. 10) Эксперт или отличный управленец. 11) Умение организовать других. 12) Собственная точка зрения. 13) Готовность к непопулярным решениям. 14) Стрессоустойчивость. 15) Отсутствие стремления самоутверждаться за счет других
2. Определить участников (персонал)
3. На основе анализа литературы подобрать и разработать соответствующие: кейсы; тесты; ролевые игры; креативные задачи, дискуссии; интервью.
4. Приготовить презентацию, отражающую все материалы, необходимые для оценки выбранной лидерской компетенции.

Критерии 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».

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

3.6.1 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».

1. **Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к зачету с оценкой

Вопросы для подготовки к зачету
1 Понятие и цели оценки персонала
2 Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
3 Место системы оценки в процессе управления персоналом
4 Современные тенденции в оценке деятельности персонала

5 Критерии оценки.
6 Требования к критериям оценки
7 Разработка критериев оценки
8 Преимущества и недостатки оценщиков
9 Классификации методов оценки деятельности работников
10 Методы оценки личных и деловых качеств работников
11 Методы оценки рабочего поведения
12 Методы оценки результатов деятельности работников
13 Сравнительные методы оценки деятельности персонала
14 Оценка по методу «360 градусов»
15 Преимущества и недостатки оценочных методов
16 Разработка оценочных форм и шкал
17 Оценочная сессия: процедура и содержание
18 Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
19 Технология формирования компетенций
20 Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
21 Организация и проведение аттестации персонала.
22 Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
23 Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
24 Принятие решений по результатам Центра Оценки.

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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Дает ответ на основные вопросы о ответ содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы ответ о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций	Затрудняется с ответом о содержании и видах технологий оценки лидерских компетенций
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессионально

эффективности профессиональной и управленческой деятельности			деятельности	й и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий оценки организационного индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками	Владеет в полном объеме навыками	Владеет навыками подбора	Владеет отдельными навыками подбора	Демонстрирует отсутствие навыков

оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	подбора диагностических материалов для оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	диагностических материалов для оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	диагностических материалов для оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	подбора диагностических материалов для оценки организационного лидерства индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Техники проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках проведения обратной связи по результатам оценки лидерских компетенций, психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений проводить обратную связь по результатам оценки лидерских компетенций, определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной	Способен в полном объеме владеть: навыками составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и	Владеет навыками составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры	Демонстрирует отсутствие навыков составления делового портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ

связи для клиента	процедуры проведения обратной связи для клиента	процедуры проведения обратной связи для клиента	проведения обратной связи для клиента	развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Понимание сути понятия «Персональная эффективность». Освоение психотехнологий персональной эффективности.
Задачи дисциплины	1. Дать знания о персональной эффективности как психологическом конструкте, о ее структуре и способах формирования. 2. Дать знания и сформировать умения для выбора и создания психотехнологий достижения персональной эффективности. 3. Сформировать представления о методах (технологиях) формирования персональной эффективности личности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психотехнологии персональной эффективности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины: Б1.В.02.ДВ.01.02

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;	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация 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

	просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (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 реализация 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 психологические подходы и концепции к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации	Уметь проектировать развитие и консультирование сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности.	Методами повышения персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа.
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 алгоритмы работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Уметь эффективно оценивать и проектировать психологическое сопровождение в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Различными подходами и алгоритмами повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа
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 оценки и развития персональной эффективности.	Уметь применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Методами и технологиями повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.

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	Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников	3	13	2	2	2	7
2	Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций	3	13	2	2	2	7
3	Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя	3	14	2	2	2	8
4	Личностно-профессиональные ресурсы индивида	3	19	4	4	4	7
5	Компетентность самоуправления	3	13	2	2	2	7
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**12**	**12**	12	**36**

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	Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников	4	14	2	2		10
2	Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций	4	14	2	2		10
3	Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя	4	13	1	2		10
4	Личностно-профессиональные ресурсы индивида	4	17	1	4		12
5	Компетентность самоуправления	4	14	2	2		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников	Концепция психологического анализа организационно-управленческих структур (Ю. В. Синягин). Основные организационные задачи руководителя по формированию управленческой команды: организационные задачи, выполнение которых диктуется самой должностной позицией; комплекс задач, направленных на обеспечение в широком смысле собственной безопасности; «кровная идея» руководителя, его «жизненная задача», придающая смысл всей управленческой деятельности. Психологическая основа деятельности руководителя по формированию управленческой команды: объективные социально-психологические условия и требования организационной среды; субъективные составляющие (опыт, возраст, уровень профессиональной и управленческой компетентности, психологические характеристики личности субъектов управления, управленческая позиция руководителя, особенности его ориентации в

		нормативно-ценностном пространстве, приоритет в ориентациях на внешние и собственные задачи). Соотношение организационных задач как фактор развития стиля управленческого поведения руководителя. Особенности российских управленцев: высокая эмоциональная включеннность в деятельность, своеобразное отождествление себя с занимаемой должностью, попытка параллельного решения как организационных задач, так и обеспечения собственной безопасности, своей «кровной идеи». Три группы людей в формально-иерархической управленческой команде: для решения организационной задачи - профессионалов; задач безопасности - «преданных» и «надежных»; «кровной идеи» - единомышленников.
2	Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций	Жизненный цикл организации. Модель жизненного цикла организации по Ицхаку К. Адизесу: «ухаживание», «младенчество», «давай-давай», «юность», «расцвет», «старение», «аристократизм». Диагностика жизненного цикла. Уровни организационных изменений: индивидуальный, командный (групповой), организационный. Этапы организационных изменений. Мотив как устойчивая или флуктуирующая тенденция. Осознаваемые и неосознаваемые мотивы. Мониторинг актуальной мотивации. SWOT-анализ организационных изменений. Готовность к изменениям как компетенция руководителя/общественного лидера. Стратегии реализации перемен в организации. Создание команды реформаторов. Постановка цели по SMART; проверка реалистичности; определение путей достижения. Алгоритм построения «дерева целей». Правила определения приоритетов. Матрица приоритетов Эйзенхауэра, ABC-анализ и правила его применения
3	Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя	Ресурсный подход. Кросскультурный подход. Экологический подход. «Стыковка» достижений теории управления, психологии, культурологии, социологии. Успешный руководитель: личностные черты и компетентность: Характеристики успешного руководителя по Кенджеми-Ковальски: особенности мышления, умение справляться с агрессией, лидерство в конкретных областях, личностный идеал. Основные управленческие компетенции. Трехмерная модель компетенций руководителя. Основные модели управленческих решений. Типы и виды управленческих решений: Модель принятия решений Врума-Йеттона. Коллективные методы принятия решений: «мозговой штурм», «метод Дельфы», «метод Кингисе», «метод номинальной группы». Факторы личной эффективности руководителя: Внутренние: способности, личные и деловые качества, понимание своей рабочей роли, мотивация, отношения с непосредственным руководителем и вышестоящим руководством, отношения с коллегами и другие. Внешние: организационные, экономические, социально-психологические, технические, физиологические.
4	Личностно-профессиональные ресурсы индивида	Личная и управленческая эффективность. Элементы управленческой эффективности: управление временем, работа на результат, позитивизм, расстановка приоритетов, системное мышление. Целеполагание, расстановка приоритетов и управление временем.. SWOT-анализ персонального потенциала. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности Жизненные планы и их реализация. Социальная и жизненная успешность личности. Карьера как личностная и социальная реализация. Карьерные стратегии. Властные доминанты в организации как фактор построения

		карьеры.
5	Компетентность самоуправления	Модель ключевых компетенций руководителя/общественного лидера. Компетентностный подход к оценке профессиональных достижений. Управление качеством жизни. Ресурсные возможности и технологии развития эмоционального интеллекта. Технологии развития умения использовать, наращивать, восстанавливать и переструктурировать ресурсы в ответ на требования ситуации. 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.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-2.1	Знать психологические подходы и концепции к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации	Тема 1. Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников	Опрос
	Уметь проектировать развитие и консультировать сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности.	Тема 1: Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников эмоциями. Тема 2: Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций.	Опрос, тестирование, практические задания
	Владеть: Методами повышения персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа.	Тема 3: Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя Тема 4: Личностно-профессиональные ресурсы индивида Тема 5: Компетентность самоуправления.	Практические задания Обсуждение кейсов
ПК-2.2.	Знать: Знать особенности и алгоритмы работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Тема 2: Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций. Тема 5. Компетентность самоуправления.	Опрос, тестирование
	Уметь: Уметь эффективно оценивать и проектировать психологическое сопровождение в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Тема 2: Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций. Тема 3. Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя.	Обсуждение кейсов

	Владеть: Различными подходами и алгоритмами повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Тема 3: Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя. Тема 4. Личностно-профессиональные ресурсы индивида.	Практические задания Обсуждение кейсов
ПК-2.3	Знать: Знать научно-обоснованные методы оценки и развития персональной эффективности.	Тема 1: Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников. Тема 2. Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций. Тема 5. Компетентность самоуправления.	Опрос, тестирование
	Уметь: Уметь применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Тема 2. Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций. Тема 5. Компетентность самоуправления.	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: Методами и технологиями повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Тема 3: Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя Тема 5. Компетентность самоуправления.	Обсуждение кейсов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников	Углубленный анализ научно-методической литературы, реферирование литературы и анализ книг, отчетов и статей, эссе
2	Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций.	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностики, практические упражнения
3	Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя .	Изучение рекомендованной литературы, практические задания и решение кейсов и задач
4	Личностно-профессиональные ресурсы индивида	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностики и самодиагностики
5	Компетентность самоуправления	Проведение диагностики и самодиагностики, решение задач по планированию персональной эффективности

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебник / А. Ф. Денисов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 316 с. — ISBN 978-5-4497-1851-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125594.html	По логину и паролю
2	Головина, Е. В. Уверенность: познавательный и индивидуально-личностный аспекты / Е. В.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

	Головина. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2020. — 232 c. — ISBN 978-5-9270-0410-2. — Текст : электронный //	https://www.iprbookshop.ru/123793.html	
3	Косова, Ю. А. Технологии самоорганизации и самообразования : учебное пособие / Ю. А. Косова, Е. Ю. Павлова, Н. В. Сергеева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2022. — 92 c. — ISBN 978-5-93916-983-7. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122917.html	По логину и паролю
4	Дугарова, Т. Ц. Технологии психологического сопровождения личности в зрелом возрасте : учебно-методическое пособие / Т. Ц. Дугарова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2021. — 88 c. — ISBN 978-5-4263-0964-7. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105931.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Социальный и эмоциональный интеллект. От процессов к измерениям/ Д.В. Ушаков [и др.].— М.: Институт психологии РАН, 2009.— 351 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15648 монография	По логину и паролю
2	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 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15662.html	По логину и паролю
3	Глик Д.И. Эмоциональный лидер - путь к сердцам коллег [Электронный ресурс]/ Глик Д.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 99 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/891.html	По логину и паролю
4.	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 c.	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	1. http://www.fundraising.ru Сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов, библиотека книг и статей по фандрайзингу; 2. http://www.mosblago.ru/ Единый информационный ресурс московской благотворительности; 3. http://www.trainet.org/topics/view/28 Виртуальный ресурсный центр для НКО; 4. http://www.donorsforum.ru Некоммерческое партнерство грантодающих организаций; 5. http://www.marketing.spb.ru/lib-special/social.htm?printversion Маркетинг и благотворительность; 6. http://www.cafrussia.ru Некоммерческая организация CAF-Россия/
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 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/ **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 «Психотехнологии персональной эффективности» на очной, 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, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

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

Составитель:

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

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

Вопросы для обсуждения по темам дисциплины:

Тема 1. Стратегическая жизненная идея («кровная идея»). Формирование команды единомышленников

1. Мотивационно-ценностный подход к анализу организационного функционирования.
2. Проблема прогноза стратегий управленческого поведения руководителей.
3. Специфика формирования руководителем ближайшего окружения в организации.

Тема 2. Развитие навыков целеполагания и расстановки приоритетов с использованием различных методов и концепций

1. Жизненный цикл организации
2. Уровни и этапы организационных изменений
3. SWOT-анализ организационных изменений.
4. Постановка цели по SMART

Тема 3. Анализ личностно-компетентностного портрета успешного руководителя

1. Характеристики успешного руководителя по Кенджеми-Ковальски.
2. Основные управленческие компетенции.
3. Трехмерная модель компетенций руководителя.
4. Факторы личной эффективности руководителя:

Тема 4. Личностно-профессиональные ресурсы индивида

1. Личная и управленческая эффективность
2. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности
3. SWOT-анализ персонального потенциала
4. Карьера как личностная и социальная реализация

Тема 5. Компетентность самоуправления

1. Модель ключевых компетенций руководителя/общественного лидера.
2. Компетентностный подход к оценке профессиональных достижений.
3. Ресурсные возможности и технологии развития эмоционального интеллекта.
5. Кейс-технология: содержание и процедура проведения
6. Тренинг-технология: содержание и этапы проведения.
7. Технология консультирования.

Вопросы для устного опроса

1 Концепция психологического анализа организационно-управленческих структур (Ю. В. Синягин).

2. Основные организационные задачи руководителя по формированию управленческой команды.

3. Три группы людей в формально-иерархической управленческой команде.

4. Уровни организационных изменений: индивидуальный, командный (групповой), организационный. Этапы организационных изменений.

5. Готовность к изменениям как компетенция руководителя/общественного лидера.

6. Постановка цели по SMART; проверка реалистичности; определение путей достижения.

7. Алгоритм построения «дерева целей».

9. Правила определения приоритетов.
10. Матрица приоритетов Эйзенхауэра.
11. АВС-анализ и правила его применения.
12. Ресурсный подход.
12. Кросскультурный подход.
13. Экологический подход.
14. Успешный руководитель: личностные черты и компетентность:
15. Основные управленческие компетенции.
16. Трехмерная модель компетенций руководителя.
17. Основные модели управленческих решений.
18. Факторы личной эффективности руководителя:
19. Личностно-профессиональные ресурсы индивида
20. Модель ключевых компетенций руководителя/общественного лидера.
21. Компетентностный подход к оценке профессиональных достижений.
22. Ресурсные возможности и технологии развития личностно-профессиональных ресурсов руководителя.
23. Особенности российских управленцев.
24. SWOT-анализ организационных изменений.
25. Готовность к изменениям как компетенция руководителя/общественного лидера.
Стратегии реализации перемен в организации.
26. Постановка цели по SMART; проверка реалистичности; определение путей достижения.
27. Алгоритм построения «дерева целей».
28. Правила определения приоритетов. Матрица приоритетов Эйзенхауэра, АВС-анализ и правила его применения.
29. Ресурсный подход. Кросскультурный подход. Экологический подход.
30. Характеристики успешного руководителя по Кенджеми-Ковальски.
31.. SWOT-анализ персонального потенциала.
32. Компетентность самоуправления
33. Технологии развития умения использовать, наращивать, восстанавливать и переструктурировать ресурсы в ответ на требования ситуации.
34. Кейс-технология: содержание и процедура проведения
35. Тренинг-технология: содержание и этапы проведения.
36. Технология консультирования.
37. Технологии саморегуляции.

Практикум по курсу

На практикуме происходит освоение психотехнологий. Студенты учатся делать адекватный выбор различных методов, технологий и психотехник и использовать их в практике психологического консультирования. Поощряется создание новых, уникальных методов работы с клиентом.

Студентам предлагаются психологические ролевые игры, упражнения, задания для обретения собственного клиентского и профессионального опыта. Самостоятельный анализ работы и обратная связь группы – обязательная форма завершения практикума.

Демонстрация консультативного процесса с использованием различных методов работы с клиентом. Определение запроса клиента. Ресурсы клиента. Согласование действий психолога-консультанта и клиента на первой стадии интервью. Сбор информации, уточнение проблемы клиента, определение желаемого результата.

В работе по устранению препятствия и достижению цели используются оптимально подобранные психологом методы и техники работы. В процессе работы студенты могут занимать позицию наблюдателя, позволяющую отслеживать действия психолога и реакции клиента, тренировать навыки эмпатического слушания, внимательного поведения. «Побочный

эффект» - опосредованная помощь в решении проблемы. В ходе клиентской работы могут быть задействованы несколько участников для реализации той или иной роли.

Отработка отдельных элементов консультирования

На первом этапе по мере знакомства с отдельными методами работы с клиентом, студентам предлагается отработать отдельные директивные и недирективные способы работы, потренироваться в отдельных техниках и приемах. Работа обычно проводится в «тройках». Роли: Психолог, Клиент, Наблюдатель. Студенты имеют возможность поработать в разных ролевых позициях. По завершению работы проводится анализ деятельности и результатов психолога-консультанта по схеме: ошибочное действие, его причина, успешный вариант.

На втором этапе консультативной практики студентам предлагается провести полный цикл консультирования с последующим анализом самостоятельной работы. Примерами являются следующие упражнения:

Упражнение 1. «Челнок»

1. Вслух произносите:

«Я осознаю, что я вижу…(называете объект) и чувствую…(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что видите)

«Я осознаю, что я слышу…(называете объект) и чувствую…(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что слышите)

«Я осознаю, что я ощущаю…(называете объект) и чувствую…(называете чувство, которое переживаете в связи с тем, что ощущаете)

Выполняйте это упражнение каждый день по 5-10 минут на протяжении недели.

2. Ответьте на вопросы:

- Каковы эффекты после выполнения упражнения?
- Как «включенный» режим Осознание восприятия и ощущения соотносится с психическими процессами: памятью, вниманием, мышлением, воображением, представлением?
- Удалось ли соотнести объект восприятия и ощущения с субъективным переживанием?
- Удалось ли точно дифференцировать свои переживания?
- Что является «чистым» предметом вашего передивания?
- Как режимы функционирования психики Осознание и Переживание соотносятся между собой

1. *Упражнение 2. Клиентцентрированная терапия*

(Никаких советов, предложений, интерпретаций)

1. *Раппорт* / структурирование. Сеанс можно начать словами: "Вы хотели поговорить о …". Интервью начинают с установления раппорта. Сообщите клиенту о том, что вы хотите его выслушать, понять, что вы не намерены давать советы.

2. *Сбор информации*. Используйте методы выслушивания (поддержка, поощрение, пересказ, отражение чувств). Периодически подводите итог тому, что сказал клиент. Уточните, правильно ли ваше понимание проблемы клиента. Отразите позитивный смысл сказанного. Это путь проявления положительного отношения и поиска позитивных ресурсов.

3. *Желаемый результат*. У клиента наверняка есть пожелания относительно того, как все должно быть. Можно задать вопрос: "А как все должно быть?" Уточните, правильно ли ваше понимание желаемого результата клиента. На втором этапе вы услышали информацию о "реальном Я" и реальной проблеме, теперь предстоит выявить "идеальное Я" и идеальное решение.

4. *Выработка альтернативных решений.* Разница между "реальны Я" и "Я идеальным" является очень важной в клиентцентрированной терапии. Определите инконгруэнтность между реальным и идеальным. Используйте фразу-конфронтацию: "С одной стороны ваша проблема в …, но, с другой стороны, идеальным решением было бы … . Что приходит Вам в голову в качестве возможного решения?" Вы можете обсудить, каким видит себя клиент и каким хотел бы быть. Имейте в виду, что слишком категорическое разграничение реального и идеального часто обезоруживает клиента, ставит в тупиковую ситуацию, и он не может продуцировать.

Чтобы понять новые мысли, высказывания клиента, используйте последовательность выслушивания и отражения смысла.

5. *Обобщение.* В качестве обобщения вы можете суммировать альтернативные решения, предложенные клиентом, посмотреть, заинтересован ли он в их выполнении. Задайте вопрос: "Изменятся ли завтра Ваши мысли и поступки после нашей беседы?"

Для многих людей тот факт, что их внимательно выслушали, уже открывает им путь к творчеству, интенциальному существованию.

Упражнение 3. Гештальт - терапия: метод пустого кресла.

Работа с противоречивыми чувствами и мыслями, инконгруэнтностями и амбивалентными проявлениями. Метод применим как к межличностным, так и внутренним конфликтам.

1. Подумайте о конфликте, амбивалентных чувствах или о случае, когда вы хотели проявить настойчивость, но не сделали это. "Оживите" ситуацию, вспомните ваши мысли и чувства.

2. Выберите любую сторону. Начните словесно выражать мысли, чувства другой стороне, якобы сидящей в кресле напротив вас. Выражайте свои чувства открыто: сердитесь, гневайтесь. Если вы высказались, пересядьте в другое кресло.

3. Теперь вы можете высказать контраргумент, поспорить с первой стороной. Выражайте чувства и мысли другой стороны с необходимым эмоциональным накалом. Когда все выскажете, пересядьте в то кресло, с которого начали.

4. Продолжайте процесс, пока не достигнете понимания сути конфликта или инконгруэнтности. Возможно, вы найдете решение проблемы.

Психолог направляет клиента в русло нужного решения. Упражнение способствует расширению самосознания. Оно особенно полезно при эмоциональной инконгруэнтности.

2. *Упражнение 4. Логотерапия.*

В. Франкл и его ученица Э. Лукас как и К. Роджерс уделяют большое внимание выслушиванию и распознаванию мира клиента. Поэтому адаптация упражнения по клиентцентрированной терапии к логотерапии не представляет затруднений.

Хорошим объектом для упражнения может стать трудность в общении с коллегами и домашними, скука, озабоченность в связи с болезнью, потеря чего-либо.

Стадии 1,2 и 3 - установление раппорта, сбор информации, определение желаемого результата.

Предполагается, что вы используете ту же структуру интервью. Используйте навыки выслушивания для выявления проблемы, желаемого результата. Добавьте еще один очень важный элемент - смысловой вопрос. Задайте вопросы клиенту: "Что это значит для Вас?", "Что ценного в том, что Вы хотите достичь?", "Что произойдет, когда Вы это достигнете?".

Благодаря смысловым вопросам, беседа становится более углубленной, клиент говорит больше о своей жизни и меньше о проблемах. На этой стадии будет уместно использовать отражение смысла.

Стадия 4 - выработка альтернативных решений.

Выслушав клиента и уяснив смысл, вы можете:

1. Кратко изложить проблему клиента в контрасте с идеальной целью и ее смыслом. Можно указать на противоречия и смешанные сообщения в смысловой системе клиента. Использование методов выслушивания и отражение смысла, вы способствуете росту самосознания клиента. Цель открыть глубинные мотивы, лежащие в основе его деятельности.

2. Если клиент хочет действовать, выберите одну из четырех техник логотерапии (смена отношения, парадоксальные намерения, переключение и убеждение). На этом этапе ваша цель состоит в том, чтобы клиент понял свою систему ценностей и захотел ее изменить.

Стадия 5 - обобщение.

Вы можете попросить клиента подумать по поводу того, что произошло во время встречи, а через несколько дней вновь поговорить с ним.

Тематика рефератов по темам дисциплины 3, 4 и 5.

Необходимо выбрать одну из тем:

1. Оценка и повышение персональной эффективности исполнителя.
2. Критерии и показатели персональной эффективности руководителя.
3. Анализ персональной эффективности современного индивидуального предпринимателя.

Эссе по курсу

Необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Какие подходы и концепции вы считаете наиболее полезными для работы с персональной эффективностью сотрудников и руководителей организаций?
2. Какие знания и технологии (методики) вы применили и можете отметить изменения в своей жизни и деятельности?
3. Какие личные открытия и перспективы осознали в процессе прохождения курса «Психотехнологии персональной эффективности»?

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.

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 форме выполнения 3х контрольных работ:

Контрольная работа 1. Самостоятельно выберите фильм и разработайте содержание кинокейса по вопросам персональной эффективности руководителя.

Контрольная работа 2. Составьте программу оценки персональной эффективности сотрудника в известной вам организации (коммерческой, образовательной, производственной, предприятии малого бизнеса и т.д.).

Контрольная работа 3. Составьте опросник персональной эффективности для приема на

работу в организации выбранного вами типа.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Зачтено	Не зачтено
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: психологические подходы и концепции к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации	Способен дать исчерпывающий ответ о подходах и концепциях к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации.	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных особенностях подходов и концепций к изучению персональной эффективности сотрудника и руководителя в команде и организации
Уметь: проектировать развитие и консультирование сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности	В полном объеме демонстрирует знания и умения по развитию и консультированию сотрудников по вопросам персональной эффективности.	Демонстрирует отсутствие умения по развитию и консультированию сотрудников по вопросам повышения персональной эффективности
Владеть: методами повышения персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа.	Способен в полном объеме описать различные подходы и методы к исследованию персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа	Демонстрирует неумение применять различные подходы и методы к исследованию персональной эффективности в управления и развития человеческих ресурсов и команд в организациях и проектах разного типа
ПК-2.2. Уметь разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команнд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа.		
Знать: особенности и алгоритмы работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Способен дать исчерпывающий ответ об особенностях и алгоритмах работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности.	Затрудняется с ответом на вопрос об особенностях и алгоритмах работы с разными типами сотрудников и руководителей в сопровождении и оценке развития персональной эффективности
Уметь: эффективно оценивать и проектировать психологическое сопровождение в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	В полном объеме демонстрирует знания и умения по оценке и проектированию психологического сопровождения в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Демонстрирует отсутствие умения по по оценке и проектированию психологического сопровождения в процессе повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа
Владеть: различными подходами и алгоритмами повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Способен в полном объеме описать различные подходы и алгоритмы повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа	Демонстрирует неумение применять различные подходы и методы к различные подходы и алгоритмы повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей организаций разного типа
ПК-2.3. Разрабатывать 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 оценки и развития персональной эффективности.	Способен дать исчерпывающий ответ о научно-обоснованных методах оценки и развития персональной эффективности.	Затрудняется с ответом на вопрос о научно-обоснованных методах оценки и развития персональной эффективности
Уметь: применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	В полном объеме демонстрирует умение применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и	Демонстрирует отсутствие умения применять научно-обоснованные методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций

	руководителей проектов и организаций разного типа.	разного типа.
Владеть: методами и технологиями повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Способен в полном объеме применять методы и технологии повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.	Демонстрирует непонимание и неумение применять методы повышения персональной эффективности сотрудников и руководителей проектов и организаций разного типа.

Составитель рабочей программы **– доцент кафедры социальной психологии Молокостова Анна Михайловна**

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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 «Психотехнологии эмоционального лидерства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины: Б1.В.02.ДВ.01.02

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;	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация 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

	просвещения и повышения психологической культуры населения).		социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (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 реализация 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.	3	18	3	3	3	9
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	3	18	3	3	3	8
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	3	18	3	3	3	10
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	3	18	3	3	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	**3**	**72**	**12**	**12**	**12**	**36**

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	Эмоциональный интеллект: история формирования и причины возникновения понятия, основные теории и модели.	4	16	2	3		11
2	Структура навыков эмоционального интеллекта. Управление собой и своими эмоциями.	4	18	2	3		13
3	Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений.	4	18	2	3		13
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	4	20	2	3		15
	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	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 (психоэволюционаая 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 отношений.	Понятия «Эмпатия» и «Зеркальные нейроны»: влияние уровня развития на третий навык эмоционального интеллекта. Способы понимания других людей и идентификации эмоций. Основные трудности и закономерности. Как читать чувства других людей.
4	Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	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. Способы и психотехнологии взаимодействия и влияния на эмоциональное состояние других, применяемые эмоциональным лидером: ▪ 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. Основные трудности развития эмоционального лидерства и пути преодоления.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);			
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	Тема 2: Структура навыков эмоционального интеллекта.	Практические задания

	интеллекта	Управление собой и своими эмоциями. Тема 3: Понимание эмоций других и формирование эффективных отношений. Тема 4: Эмоциональное лидерство. Психотехнологии применения.	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 Паблишер, 2020.— 304 c.	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 эмоционального интеллекта [Электронный ресурс]/ Манфред Кетс де Врис— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2019.— 276 c.	http://www.iprbookshop.ru/82725.html .— ЭБС «IPRbooks»	По логину и паролю

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 Паблишер, 2018.— 128 c.	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 c.	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 c.	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 c.	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 c.	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 c.	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	1. http://www.fundraising.ru Сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов, библиотека книг и статей по фандрайзингу; 2. http://www.mosblago.ru/ Единый информационный ресурс московской благотворительности; 3. http://www.trainet.org/topics/view/28 Виртуальный ресурсный центр для НКО; 4. http://www.donorsforum.ru Некоммерческое партнерство грантодающих организаций; 5. http://www.marketing.spb.ru/lib-special/social.htm?printversion Маркетинг и благотворительность; 6. http://www.cafrussia.ru Некоммерческая организация CAF-Россия/
Лицензионное и свободно	Лицензионное ПО Microsoft Windows: Windows Professional 10 Russian Upgrade

распространяемое программное обеспечение, том числе отечественного производства	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 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-	**№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа,**

технической базы	**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 «Психотехнологии эмоционального лидерства» 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

Составитель рабочей программы – преподаватель кафедры организационной психологии Шевченко Елена Николаевна

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у обучающихся системного представления о технологиях развития лидерства и культуры лидерского мышления в организации
Задачи дисциплины	1. Развитие основных понятий, связанных с психотехнологиями развития организационного лидерства; 2 Развитии навыков разработки и проведения программ корпоративного обучения по развитию организационного лидерства

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии и инструменты организационного лидерства» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.ДВ.02.01

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология профессиональной деятельности и супервизия», «Теория, методология и практика психологического консультирования», «Теория и практика психодиагностики», «Психология организационных инноваций», «Теории организационного лидерства», «
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психологическая коррекция в организационном консультировании», «проектирование консультационных услуг»,

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:			
Экспертно-диагностический Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	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 управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального	**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).
			ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать

	жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	управления).	консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
			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).

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).		
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).		
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
. **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 содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Методами оценки содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
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 основные содержательные и организационные конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

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.** Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	3	17	2	4	3	8
2	**Тема 2.** Понятие и содержание психологических технологий	3	19	2	4	3	10
3	**Тема 3**. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	3	17	2	4	3	8
4	**Тема 4**. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	3	19	2	4	3	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**12**	**36**

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.** Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	3	18	2	3		13
2	**Тема 2.** Понятие и содержание психологических технологий	3	18	2	3		13
3	**Тема 3**. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	3	18	2	3		13
4	**Тема 4**. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	3	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№	Разделы и темы	Содержание

п/п	дисциплины	
1	Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	Ключевые принципы «обучающейся» организации (по Питеру Сенеге) 1. Системное мышление. 2. Общее видение. 3. Командное обучение. 4. Личное мастерство. 5. Когнитивные модели. Модель систематического обучения в организации Д. Коула. Корпоративный университет как форма обучения и развития персонала Этапы и направления работы по организации обучения персонала: 1 этап. Планирование процесса корпоративного обучения. 2 этап. Организация процесса корпоративного обучения. 3 этап. Мотивация процесса обучения персонала. 4 этап. Контроль процесса и определение эффективности обучения. Организационные формы корпоративного обучения: собственные учебные программы, привлечение различных провайдеров обучения, работа внутриорганизационного учебного центра, создание корпоративного университета. Основных принципы образовательной среды в организации: Принцип реалистичности, принцип психотехнической избыточности, принцип тренинговых действий и процедур с учетом скорости продвижения участников, качества усвоения ими полученной информации. Принципы поведения участников образовательных программ: принцип активности, принцип исследовательской (творческой)п позиции, принцип объективизации поведения, принцип партнерского общения, принцип ненанесения ущерба, принцип конфиденциальности. 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. Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности. Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства
2	Понятие и содержание психологических технологий	Метафора психотехнологии. Психотехнология как продуктивная деятельность. Психотехнология как ориентировочная основа действия по А. П. Ситников. Психотехнология как алгоритм решения психолгических задач по Т. С. Кабатченко Интегративная модель психотехнологий В. В. Козлова. Психологическая технология, психологическая техника, психологическое действие, психологический прием, психологические способы. Технология – последовательное решение психологических задач психологическими средствами. Критерии технологии: 1. Научная обоснованность. 2.Системность. 3. Эффективность. 4. Оптимальность 5. Воспроизводимость Классификация социально-психологических технологий: социально-психологическая диагностика, социально-психологическое консультирование, социально-психологический тренинг. Психологическая диагностика как технология. Технология развития. Технология психологического информирования Технология психологического консультирования Технология социально-психологической Технология психологической коррекции и психотерапии.
3	Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	Технологии актуализация стремления участников к личностному росту и самосовершенствованию; Технологии развития мотивации и стремления к лидерству; Технологии повышения уровня моральной нормативности и

		социализации; Технологии формирования лидерской Я-концепции и лидерского мировоззрения Технологии формирования компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия. Технологии управления мотивацией подчиненных. Технологии развития имиджа лидера
4	Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Инновационные технологии обучения в системе форм и методов развития персонала. Традиционные и дистанционные инновационные методы обучения персонала: вебинары, оффлайн-тренинги, видео-лекции, вебинары, интерактивные викторины, и прочие образовательные онлайн-форматы. Современные модели инновационного обучения: • обучение как организация систематической исследовательской деятельности; • обучение как организация в форме учебно-игровой моделирующей деятельности; • обучение как организация коммуникативно-диалоговой деятельности в форме диалога, обмена мнениями, творческой дискуссии. Принципы выборе методов обучения персонала: 1. Принцип объективности. 2. Принцип надежности. 3. Принцип достоверности. 4. Принцип доступности или принцип наглядности. 5. Принцип соответствия общей политике организации. Инновационные методы обучения персонала в организации: 1. Метод Buddying как неформальное наставничество. 2. Метод Job Shadowing (в переводе с английского «рабочая тень») 3. Виртуальная реальность. 4. Геймификация. 5. Ротация. 6. Метафорическая игра. 7. Мобильное обучение В качестве экспериментальных каналов обучения внедряются: боты, виртуальные миры, микроблоги. Модульное обучение, смешанное обучение, перевернутое обучение. План программы развития организационного лидерства: 1. Определение целей и задач обучения 2. Описание целевого поведения 3. Разработка учебной программы по шагам. 4 Составление структуры 5. Сбор материала. 5. Упаковка материала. 6. Создание упражнений на закрепление. 7Запуск обучения в компании

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).			
ПК-2.1.	знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников

			программы развития организационного лидерства
	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
ПК-2.2.	Знать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
	Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства

		руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
	Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
ПК-2.3.	Знать основные содержательные и организационные конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
	Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Опрос Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства
	Навыками конструирования оффлайн и	Тема 1. Модель и принципы	Опрос

	онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	корпоративных программ обучения руководителей и персонала Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	**Тема 1.** Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	Анализ научной литературы Составление терминологического словаря.
2	**Тема 2.** Понятие и содержание психологических технологий	Анализ научной литературы Составление терминологического словаря.
3	**Тема 3**. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	Контрольная работа 1, пункты 1
4	**Тема 4**. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Контрольная работа 1, пункт 2- 3

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 c. — ISBN 978-5-6043442-7-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html	По логину и паролю
2	Безусова, Т. А. Технологический подход к обучению : учебно-методическое пособие / Т. А. Безусова, Л. Г. Шестакова. — Соликамск : Соликамский государственный педагогический институт (филиал) ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», 2021. — 100 c. — ISBN 978-5-91252-124-9. — Текст : электронный	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107707.html	По логину и паролю
3	Салихова, И. С. Инновации в управлении корпоративными знаниями : учебное пособие / И. С. Салихова. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. — 136 c. — ISBN 978-5-394-04162-4. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107785.html	По логину и паролю
4	Чошанов, М. А. Инженерия дистанционного обучения / М. А. Чошанов. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 305 c. — ISBN 978-5-00101-950-3.	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109459.htm	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : АГРУС, 2021. — 67 с. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121734.html	По логину и паролю
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	По логину и паролю
3	Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, 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
4	Гребенникова, А. А. Совершенствование оценки профессионализма государственных служащих в сфере молодежной политики в субъекте Российской Федерации : монография / А. А. Гребенникова, И. С. Костырева. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 50 с. — ISBN 978-5-4487-0629-5.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89239.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. 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/ **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 «Технологии инструменты организационного лидерства» 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, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной форме 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:

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 по темам – 1- 4:

Ключевые принципы «обучающейся» организации (по Питеру Сенеге)
Модель систематического обучения в организации Д. Коула.
Этапы и направления работы по организации обучения персонала:
Организационные формы корпоративного обучения.
Основных принципы образовательной среды в организации:
Корпоративный университет как форма обучения и развития персонала
Цикл Д. Колб как модель обучения взрослых.
П. Хоней и А. Мамфорд о различных стилях обучения
Методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.
Новые образовательные технологии: -метод проектов, метод case study («разбор конкретных ситуаций»), метод имитационных (ролевых, деловых) игр, метод спарринг-партнерства
Метафора психотехнологии.
Психотехнология как продуктивная деятельность.
Психотехнология как ориентировочная основа действия по А. П. Ситников.
Психотехнология как алгоритм решения психолгических задач по Т. С. Кабатченко
Интегративная модель психотехнологий В. В. Козлова.
Психологическая технология, психологическая техника, психологическое действие, психологический прием, психологические способы.
Технология – последовательное решение психологических задач психологическими средствами.
Классификация социально-психологических технологий: социально-психологическая диагностика, социально-психологическое консультирование, социально-психологический тренинг.
Технология психологического информирования
Технология психологического консультирования
Технологии актуализация стремления участников к личностному росту и самосовершенствованию;
Технологии развития мотивации и стремления к лидерству;
Технологии повышения уровня моральной нормативности и социализации;
Технологии формирования лидерской Я-концепции и лидерского мировоззрения
Технологии формирования компетентности участников в вопросах руководства и профессионального взаимодействия.
Технологии управления мотивацией подчиненных.
Технологии развития имиджа лидера
Инновационные технологии обучения в системе форм и методов развития персонала.
Современные модели инновационного обучения:
Принципы выборе методов обучения персонала:
Инновационные методы обучения персонала в организации: 1. Метод Buddying как неформальное наставничество. 2. Метод Job Shadowing (в

Методические материалы модулей программы развития организационного лидерства
Задание Для программа развития организационного лидерства :разработайте или подберите в литературе кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др..

Методические материалы межмодульной практической работы для участников программы развития организационного лидерства

Задание Для программа развития организационного лидерства: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.

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.

Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 2. Понятие и содержание психологических технологий

Задание: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Тема 3. Технологии развития лидерских компетенций.

Тема 4. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства

Контрольная работа 1.

Задание: составить программу развития организационного лидерства.

Структура программы развития организационного лидерства:

1.1.Модули программы: название модулей, цель каждого модуля, краткое содержание каждого модуля (аннотация модуля), количество часов каждого модуля, форматы проведения и количество часов онлайн и оффлайн-форматов.

1.2. Учебно-методические материалы модулей (кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др.).

1.3Межмодульная практическая работа участников программы: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.

1.4. Комплекс методический материалов на закрепление полученных знаний и умений участников программы.

2. Описание программы оформить в текстовом формате: объем до 30 стр, межстрочное интервал 1,5 кегль 12, шрифт Times New Roman, поля обычные
3. Приготовить презентацию, отражающую основные модули и материалы программы по развитию организационного лидерства

Критерии 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».

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:

Контрольная работа 1.

Задание: составить программу развития организационного лидерства.

Структура программы развития организационного лидерства:

1.1. Модули программы: название модулей, цель каждого модуля, краткое содержание каждого модуля (аннотация модуля), количество часов каждого модуля, форматы проведения и количество часов онлайн и оффлайн-форматов.

1.3. Учебно-методические материалы модулей (кейсы, деловые игры, диагностические материалы, упражнения, др.).

1.3Межмодульная практическая работа участников программы: краткое содержание теории (аннотация теоретических подходов), содержание кейсов, примерные темы эссе и др.

3.4. Комплекс методический материалов на закрепление полученных знаний и умений участников программы.

4. Описание программы оформить в текстовом формате: объем до 30 стр, межстрочное интервал 1,5 кегль 12, шрифт Times New Roman, поля обычные
5. Приготовить презентацию, отражающую основные модули и материалы программы по развитию организационного лидерства

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).				
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает исчерпывающие ответы на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Затрудняется с ответом, путается ответах на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен фрагментально применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Не способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает исчерпывающие ответы об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает ответ об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
. **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 содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по	Способен дать исчерпывающий ответ о содержательных и организационных	Дает ответ о содержательных и организационных особенностях	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о содержательных и	Затрудняется с ответом о содержательных и организационных

вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления
Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	В полном объеме демонстрирует знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен в полном объеме описать методы оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает ответ о специфике методы оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний о содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
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 основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа	Способен дать исчерпывающий ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или	Дает ответ об ответ об содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного	Затрудняется с ответом на вопрос об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного

государственного или муниципального управления).	муниципального управления	государственного или муниципального управления	типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления
Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	В полном объеме демонстрирует знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует базовые знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний по анализу содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен в полном объеме конструировать оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Владеет навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные навыки конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие навыков конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	1. овладение учащимися теоретическими знаниями о механизмах, фактах и закономерностях внутреннего мира человека в процессе его профессионального развития; 2. формирование умений и навыков практической (диагностической, консультативной, реабилитационной) деятельности по психологическому сопровождению профессионального развития человека; 3. формирование системного понимания значения и роли социально-психологического тренинга в практической психологической работе, её роли в обеспечении эффективного функционирования современных предприятий, организаций и учреждений; 4. освоение методов диагностики и развития организационной культуры.
Задачи дисциплины	1. формировании основных понятий, связанных с деятельностью психолога в организации, профессионально-психологического консультанта; 2. тренировке умений направленных на овладение технологиями проведения корпоративного обучения и составления социально-психологического тренинга; 3. формировании навыков разработки и проведения социально-психологических тренингов различных тематик, направленностей и целей.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Технологии бизнес-тренинга" относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.02.ДВ.02.02.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Психология групп, Руководство и лидерство в организации, Психология профессиональной деятельности и супервизия, Психология общения и коммуникативной компетентности
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Психология бизнес-коммуникаций, Практикум по развитию управленческих команд, Технологии оценки, обучения и развития персонала, Технологии организационного коучинга, Конфликтологическое консультирование и медиация

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)	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). 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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	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);
			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);
			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);

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. 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);		
Основы групповой работы, групповой динамики, принципы построения образовательной структуры в организации и места бизнес-тренингов в ней	Подбирать необходимые форматы обучения в зависимости от целей обучения	Большим количеством упражнений, необходимых для создания тренингов под разные цели
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);		
Структуру запросов от бизнеса	Подбирать необходимые упражнения под цели тренинга	навыками работы с разными участниками тренингов
ПК-2.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Методологию разработки тренингов под организационные и управленческие запросы	Разрабатывать различные форматы бизнес-обучения под организационные и управленческие запросы	Навыками проведения бизнес-тренингов

4. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы 72 часа.
Форма проведения 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 . Тренинг как форма работы организационного психолога	3	10	2	2	2	4
2	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	3	26	2	6	4	14
3	Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга	3	26	2	6	4	14
4	Тема 4. Сопровождение результатов тренинга	3	10	2	2	2	4
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**12**	**36**

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 . Тренинг как форма работы организационного психолога	3	6	2	2		2
2	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	3	30	2	4		24
3	Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга	3	30	2	4		24

4	Тема 4. Сопровождение результатов тренинга	3	6	2	2		2
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**3**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тренинг как форма работы организационного психолога	Структура и форма организации определяют функции и роли её сотрудников. Структура вертикали власти организации. 3 структурных компонента организации – ресурсы, инструменты и процессы. Работа организационного психолога по основанию «ресурсы организации» - материально-ресурсная база, персонал, партнёры, время. Работа организационного психолога по основанию «инструменты организации» - менеджмент, производство, методы и функции. Работа организационного психолога по основанию «процессы организации» - взаимодействия организации с внешним миром (клиенты, партнёры, общественные и государственные органы), внутреннее взаимодействие (менеджмент, производственный цикл). Роль и участие психолога в структуре оптимизации деятельности организации и её развития. Инструменты организации развития сотрудников. Виды, формы, инструменты и ограничения процесса развития сотрудников.
2	Методическое обеспечение тренинга	Постановка конечного и промежуточных ожидаемых результатов (цели и задачи тренинга). «Продуктовый» и «навыковый» тренинги. Структурирование программы, определение методов и инструментария. Оформление и согласование плана (дорожная карта тренинга). Создание сценария, раздаточных и методических материалов, рекомендаций. Формирование check-list’ов проверки и обратной связи. Предтренинговая работа с целевой аудиторией: определение/формирование ожиданий участников, согласование новой роли участников и условий её исполнения с руководством компании. Организация объективных условий проведения тренинга: время проведения, место, инструменты, мультимедийное оборудование, персональный компьютер. Сопровождение обучения: кофе-брейк, трансфер, размещение (в случае «выездного» мероприятия).
3	Процесс ведения тренинга	Роли ведущего. Влияние и компетентность организационного психолога в тренинге. Ответственность ведущего. Инструменты и стратегии ведущего. «Актёрское мастерство» ведущего. Группа и её структура. Роли, нормы и позиции в группе. Групповая динамика. Управление групповой динамикой. Сценарное проведение тренинга. Тайминг и его соблюдение. Целевое завершение каждого блока тренинговой программы. Тренинг и его структурное место в системе департамента управления или управления Human Research.
4	Сопровождение результатов тренинга.	Роль организационного психолога в сопровождении сотрудника развивающего новые компетенции. Ответственность сопровождения сотрудника развивающего новые компетенции (заказчик, руководитель, коллеги, сотрудники ДУП/HR и психолога). Инструменты сопровождения: целевое управление, кадровый резерв. Мотивация и стимулирование сотрудника с новыми компетенциями. Результаты, итоги и выводы прошедшего обучения и мероприятий сопровождения.

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: Основы групповой работы, групповой динамики, принципы построения образовательной структуры в организации и места бизнес-тренингов в ней	Тема 1 . Тренинг как форма работы организационного психолога Тема 4. Сопровождение результатов тренинга	Устный опрос
	Уметь: Подбирать необходимые форматы обучения в зависимости от целей обучения	Тема 1 . Тренинг как форма работы организационного психолога	Обсуждение кейсов
	Владеть: Большим количеством упражнений, необходимых для создания тренингов под разные цели	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	Практическая работа
ПК-2.2.	Знать: Структуру запросов от бизнеса	Тема 1 . Тренинг как форма работы организационного психолога	Устный опрос
	Уметь: Подбирать необходимые упражнения под цели тренинга	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	Практическая работа
	Владеть: навыками работы с разными участниками тренингов	Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга	Решение кейсов
ПК-2.3	Знать: Методологию разработки тренингов под организационные и управленческие запросы	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	Письменная работа
	Уметь: Разрабатывать различные форматы бизнес-обучения под организационные и управленческие запросы	Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга	Устный опрос
	Владеть: Навыками проведения бизнес-тренингов	Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга	Практическая работа

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тренинг как форма работы организационного психолога	Изучение рекомендованной литературы
2	Методическое обеспечение бизнес-тренинга	Подготовка программы тренинга Анализ внешней тренинговой программы
3	Процесс ведения бизнес-тренинга	Изучение рекомендованной литературы
4	Сопровождение результатов тренинга	Изучение рекомендованной литературы, подготовка методических материалов

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Полякова И.Л. Организация тренингов. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Полякова И.Л., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 103 с.—	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/54131.html	По логину и паролю
2	Мирвис Филип В пустыню и обратно: величайший корпоративный тренинг в истории бизнеса [Электронный ресурс]/ Мирвис Филип, Аяс Карен, Рот Джордж— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Бизнес Букс, 2019.— 275 с.— Режим доступа:	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83094.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Григорьев Н.Б. Психотехнологии группового тренинга [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Григорьев Н.Б.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: 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
2	Тренинг публичных выступлений : учебник / Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, М. В. Полевая [и др.] ; под редакцией Е. В. Камневой, М. В. Полевой, Ж. В. Коробановой. — Москва : Прометей, 2018. — 206 с. — ISBN 978-5-907003-88-0	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94554.html	По логину и паролю
3	Клаус, Фопель Технология ведения тренинга: теория и практика / Фопель Клаус ; перевод М. Полякова. — 2-е изд. — Москва : Генезис, 2020. — 263 с. — ISBN 978-5-98563-430-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/95350.html	По логину и паролю
4	Вилкинсон, М. Секреты фасилитации: SMART-руководство по работе с группами / М. Вилкинсон ; перевод П. Миронов, И. Окунькова ; под редакцией В. Бехтеревой, П. Безручко, А. Петрова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 515 с. — ISBN 978-5-9614-6586-0	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124684.html	По логину и паролю
5	Столяренко, А. М. Психология менеджмента : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — ISBN 978-5-238-02136-2. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81552.html	По логину и паролю
6.	Малышев, К. Б. Психология управления : учебное пособие / К. Б. Малышев, 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
7.	Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; под редакцией Г. А. Архангельского, П. Суворовой. — Москва :	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93046.html	По логину и паролю

	Альпина Паблишер, 2020. — 311 c. — ISBN 978-5-9614-1881-1		
8.	Иванова, С. Продажи на 100%: эффективные техники продвижения товаров и услуг / С. Иванова ; Барановской ред.. — 13-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 278 c. — ISBN 978-5-9614-6729-1	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86905.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	**Биржа HR-заказов** Портал для поиска заказов для специалистов в области управления персоналом, в том числе и для поиска заказов для бизнес-тренеров, большая подборка методических материалов **https://hrtime.ru/** **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** 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-технической базы	**№408 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

Освоение данного курса предполагает создание интерактивной обучающей среды, включающей в себя лекции и практические занятия.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами учебников и учебных пособий, творческую и исследовательскую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

В процессе лекции студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое-либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным, целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Теоретические материалы являются основой для подготовки к практическим и интерактивным занятиям.

Основной целью практических, интерактивных занятий является комплексный контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на

практических занятиях в форме подготовленных студентами выступлений (7 – 10 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространенной формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины «Технологии бизнес-тренинга» применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде краткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в *рабочей тетради*, наличие которой у студента обязательно.

Закрепление полученных знаний возможно только при практической отработке, в процессе обучения студенты проверяют свои знания при решении кейсов, а так же практикуются в проведении отдельных упражнений, создании учебной программы, проведении мини-треннигов.

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедры "Организационная психология", преподаватель НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова 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

Тема 1 . Тренинг как форма работы организационного психолога
Устный опрос:

1. Структура организации и возможности психологического сопровождения её деятельности.
2. Участие психолога в развитии сотрудников и самой организации.
3. Тренинг – как инструмент организации и форма работы организационного психолога.
4. Виды тренингов. Особенности, возможности, ограничения.

Обсуждение кейсов:
Кейс 1
Вы - корпоративный психолог. К вам поступил запрос провести тренинг по теме лидерство. Какие вопросы вы зададите заказчику тренинга, чтобы понять, как выстроить программу. Предположите возможные причины, которые могли спровоцировать такой запрос, предложите несколько вариантов решения этих задач.

Кейс 2
Вы - бизнес-тренер. Вас пригласили на встречу с заказчиком, который хочет тренинг по теме “командообразование”.
Подумайте, какие могут быть варианты тренингов, подготовьте несколько тем для тренингов.

Тема 2. Методическое обеспечение бизнес-тренинга

Практическая работа

1. Вы получили запрос на тренинг “Навыки продаж”. Опираясь на литературу, подготовьте по 3 упражнения, которые помогут отработать навыки для каждого этапа продаж:
   Установление контакта
   Выявление потребностей
   Презентация
   Отработка возражений
   Закрытие сделки

2. Вы получили запрос на тренинг “Тайм Менеджмент”. Опираясь на литературу, подготовьте 6 упражнений, раскрывающих данную тему.
   Упражнения могут работать на:
   Постановку цели по SMART
   Хронометраж
   Планирование дня
   Закон Парето
   Самомотивация
   Группировка задач

Устный опрос

1. Какие темы тренингов вы можете предложить организации, если основная проблема, которую они озвучивают “Отдел продаж не выполняет план последние 3 месяца”
2. В организации в ближайшие полгода планируется сокращение, тренировка каких навыков может понадобится руководителям, которые будут проводить сокращение?
3. Вы наняты корпоративным психологом в команду, которая работает в проектном подходе. Какие тренинги могут понадобиться в такой организации?

Письменная работа

Задание - сходить на любой открытый тренинг, онлайн или очно, длительностью не менее 3х часов.
По итогам тренинга провести анализ:

1. Как тренер работал с группой, как управлял групповой динамикой, какие приемы применял
2. Какая цель была у тренинга?
3. Какая была структура у тренинга и как отдельные элементы тренинга работали на цели тренинга
4. Предложить улучшения

Тема. 3 Процесс ведения бизнес-тренинга

Решение кейсов
Кейс 1.
Перед вами группа незнакомых участников, которые получили распоряжение явиться на тренинг, не объяснив, что на нем будет.
Как вы думаете, как это скажется на групповой динамике и какие шаги вы планируете сделать?

Кейс 2.
Выполняя разминку участники тренинга очень увлеклись заданием и не захотели останавливаться.
Ваши действия?

Кейс 3.
На группе один участник постоянно перебивает тренера, показывает свои знания, перетягивает внимание на себя.
Ваши действия?

Практическая работа

Изучить литературу и выбрать упражнение для разминки, которое можно провести в онлайн формате.
На занятии провести упражнение
Оценить:

Разработка программы тренинга

Практические кейсы: -
проведение разминки

- поведение демонстрационного тренинга

Тема 4. Сопровождение результатов тренинга

Устный опрос:

- Роль организационного психолога в сопровождении сотрудника развивающего новые компетенции.
- Ответственность сопровождения сотрудника развивающего новые компетенции

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 проходит в форме защиты проекта программы бизнес-тренинга.
Проектная работа:
Подготовка бизнес-тренинга по выбранной тематике:

- управленческие навыки,
- навыки переговоров,
- лидерство,
- навыки выступления и самопрезентации,
- мастерство коммуникаций

Задание:

1. Разработать тренинговую программу по выбранной теме.
   Для этого необходимо определить:
   a. цель тренинга
   b. целевую аудиторию
   c. этапы/модули тренинга
   d. Содержание каждого этапа/модуля тренинга: упражнения, кейсы, ролевые и деловые игры, мини-лекции и др.
   e. Ожидаемые результаты: какие знания и умения получили развитие в этой программе

2. Записать видеодемонстрацию: провести самостоятельно тренинг, сделать видеозапись и выложить ссылку на видеодемонстрацию подготовленного тренинга (часть) на 1.5 часа.
3. Проанализировать свою работу по критериям:
   a. Работа тренера с динамикой в группе
   b. Логичность подбора упражнений, работают ли они на поставленную цель

Задание сдается в виде файла в формате doc или pdf, и включает в себя:

a. Текст программы тренинга
b. Ссылка на видеодемонстрацию
c. Анализ проведенного тренинга

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: Основы групповой работы, групповой динамики, принципы построения образовательной структуры в организации и места бизнес-тренингов в ней	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы. Понимает правила создания бизнес-тренингов, может предложить варианты, объяснить свой выбор.	Дает ответ на основные вопросы по принципам групповой работы и тренингах, как формате организационного развития, но затрудняется подробно раскрыть каждый вопрос	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ, демонстрирует поверхностные знания об основах групповой динамики и принципах построения образовательной структуры в организации	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий групповой динамики и проектирования бизнес-тренингов.
Уметь: Подбирать необходимые форматы обучения в зависимости от целей обучения	В полном объеме демонстрирует необходимые умения: формирует учебные программы под выбранные цели, подбирает упражнения, кейсы, разминки	Способен подготовить программу бизнес-тренинга на несколько тем, разобранных в ходе курса, может иногда ошибаться в выборе упражнений и ресурсов	Демонстрирует фрагментарно освоенные умения, может создать отдельные упражнения и кейсы, но не может создать полную программу тренинга	Демонстрирует отсутствие необходимых умений,не может составить тренинговую программу, подбирает нерелевантные

				упражнения и кейсы
Владеть: Большим количеством упражнений, необходимых для создания тренингов под разные цели	Владеет большим арсеналом упражнений, кейсов, разминок, может подобрать несколько вариантов тренингов для развития одной и той же компетенции, навыка	Может подобрать базовые упражнения, кейсы, разминки для развития одной и той же компетенции, навыка	Обладает невысокой насмотренностью, может предложить только те упражнения, в которых участвовал сам	Испытывает сложности в подборе необходимых упражнений, заданий и кейсов, не может привести примеры из лекций и семинаров
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: Структуру запросов от бизнеса	Понимает, какие компетенции и навыки нужно развивать в бизнес-тренингах в зависимости от запросов бизнеса. Может предложить не только готовый тренинг, но и варианты работы с запросом, как через образовательную программу, так и через другие инструменты организационного психолога	Предлагает разнообразные тренинговые и образовательные программы в зависимости от запроса бизнеса, делает предположения об иных методах работы организационного психолога, уместных для данного запроса	Воспринимает запросы организаций на проведение тренингов как руководство к действию, не видит скрытые запросы, предлагает лишь различные варианты тренинговых программ	Не понимает, как переводить запрос от организации в навыки, компетенции и умения, которые нужно тренировать. Не видит возможные организационные проблемы, которые стоят за запросом
Уметь: Подбирать необходимые упражнения под цели тренинга	Умеет выбирать необходимые методические средства для развития различных компетенций	Способен подобрать необходимые упражнения и другие методические средства для развития выбранных компетенций в ограниченном объеме	Умеет подбирать упражнения, кейсы ролевые игры для развития необходимых компетенций из числа изученных на лекциях, ошибается в корректности подбора	Не может подобрать необходимые методические средства для развития выбранных компетенций и навыков
Владеть: навыками работы с разными участниками тренингов	Владеет в полном объеме необходимыми навыками, умеет работать с разными группами как по численности, так и по составу. Владеет техникой работы с сопротивлением, фасилитационными навыками	Успешно работает со стандартными группами, теряется при работе с группами, содержащими сложных участников	Может работать только с подготовленной группой	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
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: Методологию разработки тренингов под	Знает особенности построения организационной структуры, основные организационные	Понимает, как выстроить образовательную программу в зависимости от задач	Может предложить те решения, которые были разобраны на занятиях, самостоятельно разработать тренинг под выявленные	Затрудняется с ответом, не может выстроить тренинг в соответствии с выделенными

организационные и управленческие запросы	проблемы и запросы, понимает, как образовательные программы могут решить выявленные проблемы	организации, может методологически выстроить программу для решения основных проблем организации	проблемы не может.	проблемами организации.
Уметь: Разрабатывать различные форматы бизнес-обучения под организационные и управленческие запросы	В зависимости от управленческих и организационных запросов может подготовить бизнес-обучение в различных форматах.	Способен выстроить разные форматы бизнес-обучения под основные виды запросов организации	Может предложить ограниченный выбор форматов бизнес-обучения	Демонстрирует отсутствие необходимых умений
Владеть: Навыками проведения бизнес-тренингов	Может провести тренинг на пройденные в ходе курса темы, владеет навыками ведения группы и работы со сложными участниками	Может провести тренинг по готовой программе, уверенно работает с мотивированными участниками, иногда допускает ошибки в проведении	Может провести готовый тренинг на небольшой группе, состоящей из мотивированных участников.	Может зачитывать упражнения с листа, не чувствует группу, не может провести упражнения в соответствии с описанием

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления об управлении человеческими ресурсам, формировании и реализации системы управления человеческими ресурсами в соответствии с целями и задачами, стоящими перед бизнесом, с которыми сталкивается современные организации с связи с периодическими изменениями, происходящими в экономической, социальной и технологической сферах.
Задачи дисциплины	1. Введение в предмет и проблематику управления человеческими ресурсами в современной организации, 2. Овладение системой понятий, обеспечивающих управление человеческими ресурсами, 3. Овладение методами, технологиями, инструментами управления человеческими ресурсами, 4. Развитие представлений о содержании и формах создания и реализации системы управления человеческими ресурсами,

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» 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 общения и коммуникативной компетентности» «Организация в современном мире» «Оценка лидерских компетенций персонала» «Личность и организация»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология общения и коммуникативной компетентности» «Организация в современном мире» «Оценка лидерских компетенций персонала» «Личность и организация»

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	**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 реализация	**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);
		социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	**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);
			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)

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)		
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);		
теоретические основы принципов и технологий внедрения применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	анализировать и применять этапы построения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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.	навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.
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);		
практические основы и специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	анализировать специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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.	навыками составления плана внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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.
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)		
техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по управлению человеческими ресурсами, по проектированию консультационных услуг, по созданию социальных проектов

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	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческих ресурсов	3	20	5	5	5	5
2	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	3	40	20	5	5	10
3	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	3	28	10	5	5	8
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	3	20	5	5	5	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**3**					**27**
	ИТОГО	**3**	**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			СРС
				Лек	ПЗ/Пр. под.	Вн КР	
1	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческих ресурсов	1	20	5	5	5	5
2	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	1	40	20	5	5	10
3	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	1	28	10	5	5	8
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	1	20	5	5	5	5
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)						**27**
	ИТОГО	**1**	**108**	**16**	**16**	**16**	**60**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами	История формирования управления человеческими ресурсами. Направления управления человеческими ресурсами и основы формирования HR системы. Принципы формирования Клиентского HR сервиса. Основа деятельности организации: организационные структуры, штатное расписание и расстановка. Основополагающие статьи Трудового законодательства.
2	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	Этап 1: планирование, подбор, отбор персонала и его адаптация. Методы/виды интервью и адаптации, формирование профиля должности. Этап 2: мотивация персонала: материальная и нематериальная Этап 3: оценка и развитие персонала. Виды и формы обучения и развития персонала (андрагогика). Методы оценки. Работа с талантами. Работа с эффективностью работы персонала. Внутреннее карьерное консультирование. Этап 4: персонал – как главный элемент капитализации компании. Бюджетирование расходов на персонала и инвестиции в персонал Этап 5: составляющие корпоративной культуры Этап 6: анализ и отчетность управления человеческими ресурсами Этап 7: основы трудового права и социальная ответственность работодателя
3	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	Формирование бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами. Ключевые показатели эффективности работы системы. Подсистемы HR: система адаптации персонала, система управления эффективностью персонала, система оценки и обучения, корпоративная культура и внутренние коммуникации, система нематериальной мотивации.
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления	Внутренние коммуникации Ключевые показатели эффективности работы HR Выстраивание эффективных коммуникаций HR (по типам характеров) Технологии коучинга на службе бизнеса Цифровизация HR системы

	человеческими ресурсами	

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
ПК-2.1	Знать: теоретические основы принципов и технологий внедрения применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	Доклад
	Уметь: анализировать и применять этапы построения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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. Этапы построения управления человеческими ресурсами	Практическая работа (моделирование ситуации)
	Владеть: навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	Создание рабочих форм
ПК-2.2.	Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	Самостоятельная работа
	Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	Создание рабочих форм

	разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом условий, при которых этапы управления человеческими ресурсами считаются эффективными.		
	Владеть: навыками составления плана внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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. Этапы построения управления человеческими ресурсами Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	Самостоятельная работа
ПК-2.3	Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	Эссе
	Уметь: определяет техники реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	Устный опрос
	Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по управлению человеческими ресурсами, по проектированию консультационных услуг, по созданию социальных проектов	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	Самостоятельный итоговый проект

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами	Анализ истории формирования HR (работа с научной литературой)
2	Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами	Анализ актуальных проблем и перспектив управления человеческими ресурсами (работа с научной литературой)
3	Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами	Обоснование создание системы HR и оценки эффективности. (формирование КПЭ HR)
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами	Составление коммуникационного плана

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94683.html (дата обращения: 17.10.2022).	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.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124686.html (дата обращения: 13.10.2022).	По логину и паролю
3	Корсакова, В. В. Основы оценки персонала : конспект лекций / В. В. Корсакова. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 196 с.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122120.html (дата обращения: 17.10.2022).	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Социальная психология : хрестоматия / В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Э. Аронсон [и др.] ; составители Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. — Москва : Аспект Пресс, 2012. — 456 с. — ISBN 978-5-7567-0629-1.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/56807.html (дата обращения: 17.10.2022). —	По логину и паролю
2	Змеёв, С. И. Андрагогика: основы теории, истории и технологии обучения взрослых : монография / С. И. Змеёв. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 272 с. — ISBN 978-5-4486-0844-5.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/88156.html (дата обращения: 17.10.2022)	По логину и паролю
3	Дзялошинский, И. М. Коммуникация и коммуникативная культура : учебное пособие / И. М. Дзялошинский. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 606 с. — ISBN 978-5-4497-1367-4.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115017.html (дата обращения: 17.10.2022).	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	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) 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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, Срок действия – бессрочно.)
Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	**Сайт Forbes** Открытый портал информационных ресурсов (научных статей, публикаций по экономике страны) https://www.forbes.ru/ **Дзен** Платформа для создания и просмотра контента. https://dzen.ru/ **Сайт HR-Portal** Открытый портал информационных ресурсов по оценке, обучению и управлению персоналом https://hr-portal.ru/ **vc.ru** — бизнес, технологии, идеи, модели роста, стартапы Крупнейшая в рунете площадка для предпринимателей нового поколения. Новости ИТ-рынка, вакансии рунета, реклама, PR, интерфейсы, мобильные приложения. http://vc.ru/ **«Директор по персоналу»** — практический журнал по управлению персоналом Практические статьи по всем аспектам HR-работы: от подбора персонала до оценки, мотивации и разработки HR-бренда. https://www.hr-director.ru
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 «Управление человеческими ресурсами 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:

преподаватель, кафедры организационной психологии НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Сухобаевская Екатерина Николаевна

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. Принципы работы по управлению человеческими ресурсами
Темы эссе
Сравнение между теориями Управления персоналом внутри направлений: гуманистические, человеческие ресурсы
Описание и анализ применения трех наиболее актуальных принципов Клиентского HR сервиса (на выбор)
Зарождение Школы управления человеческими ресурсами (1970г)
Сравнение теорий Бренда работодателя и Человекоцентризм

Тема 2. Этапы построения управления человеческими ресурсами
Темы докладов
Современные методы проведения интервью
Эффективные методы адаптации персонала (кейсы организаций)
Особенности мотивации персонала в современной организации
Оценка эффективности деятельности персонала в организациях
Формы и системы оплаты труда

Практическая работа
Моделирование проведения интервью с разными вводными
Моделирование решения спорной трудовой ситуации (применение Трудового законодательства)
Посещение организации с целью реального погружения в HR процессы
Провести диагностику мотивации команд по тесту Герчикова

Создание рабочих форм
Модель компетенций
Годовая программа обучения и развития персонала
Профиль должности
Карта ключевых показателей эффективности
План адаптации персонала
План кадрового аудита

Тема 3. Создание системы и подсистем управления человеческими ресурсами
Создание рабочих форм
Программа адаптации персонала
Социальная программа «Кафетерий льгот» для определенных видов организации
Схема процесса Подбора и адаптации персонала
Коммуникационная программа для реализации Системы эффективности персонала
Бюджет расходов на персонал (статьи и подстатьи)
План создания HRсистемы в организации с определенными вводными

Устный опрос
Виды интервью и условия их применения
Виды оценки персонала и варианты моделирования в соответствии с задачами бизнеса
Формы обучения персонала и условия их использования
Виды кадрового резерва организации и методы работы с ним

Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы управления человеческими ресурсами

Устный опрос

Формы ведения внутренних коммуникации в управлении человеческими ресурсами
Ключевые показатели эффективности работы HR
Технологии коучинга, которые можно использовать при постановке задач и обратной связи
Цифровые HR системы

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 – экзамен

Самостоятельная работа 1

Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой HR проект.
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

К какому направлению относится ваш HR проект?
Почему? Как это продвинет в решении проблемы/задачи?

Самостоятельная работа 3

Сформулируйте основные этапы/разделы вашего HR проекта?
При описании учитывайте: миссию компании, цели бизнеса, ценности компании, уровень развития компании, различие в поколениях, наличие ресурсов.
Начните заполнение Паспорта проекта* (таблица)

Самостоятельная работа 4
Рассчитайте предварительный бюджет HR проекта.
Какие ресурсы вам понадобятся: цифра, люди, время, рынок
Заполните Паспорт проекта

Самостоятельная работа 5
Как бы вы сохранили и обеспечили передачу опыта от вашего HR проекта?
Какие критерии оценки вашего HR проекта?
При каких условиях HR проект будет считаться успешным? KPI?
Почему?
Заполните Паспорт проекта

Самостоятельный итоговый проект
МОЙ HR ПРОЕКТ

1) По окончании курса каждый из вас уйдет с готовым проектом:
   - Поэтапное создание и экспертиза.
   - Представление проекта.
   - Рекомендации ментора.
   - Дальнейшее сопровождение.
2) Определите для какой целевой аудитории вы сделаете свой проект.
   Почему?
   Опишите проблему. Соотнесите с тем, что бы вы хотели изменить.
   «Как если бы всё было возможно!»
   «Представьте что проект реализовался! Что тогда?»
3) К какому направлению относится ваш проект?
   Почему?
   Как это продвинет в решении проблемы/задачи?
4) Сформулируйте основные этапы/разделы вашего проекта?
   При описании учитывайте: миссию компании, цели бизнеса, ценности компании, уровень развития компании, различие в поколениях, наличие ресурсов.
   Заполните Паспорт проекта* (таблица)
5) Рассчитайте предварительный бюджет.
   Какие ресурсы вам понадобятся:
   цифра,
   люди,
   время,
   рынок
6) Как бы вы сохранили и обеспечили передачу опыта от вашего проекта?
7) Какие критерии оценки вашего проекта?
   При каких условиях проект будет считаться успешным? KPI?
   Почему?
8) Представление проекта на экзамене
   Дополнения, вопросы от группы.
   Комментарии преподавателя.

Таблица

Паспорт проекта

Проект

Название	
Предпосылки проекта	
Краткое описание	
Форма финансирования	
Критерии успеха	
Предварительная оценка потребности в капитале	

Ответственные

Менеджеры проекта

Со стороны исполнителя	
Со стороны заказчика	

Ответственные за подготовку данных

Финансовая история	
Маркетинг и продажи	
Юридические документы	
Производство и издержки	

От заказчика: От исполнителя:

_____ / _____ _____ / _____

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 принципов и технологий внедрения применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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 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 Управления человеческими ресурсами, а таже 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.	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 таже 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 обосновать выбор
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 применения технологий внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже 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 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 Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом целей и задач организации	В полном объеме демонстрирует умение анализировать	Демонстрирует умения анализировать	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать	Демонстрирует отсутствие умений анализировать

Владеть: навыками составления плана внедрения системы Управления человеческими ресурсами, а таже всех этапов Управления человеческих ресурсов в организациях разного типа, подходов к развитию управленческих команд с учетом целей и задач организации	Владеет в полном объеме необходимыми навыками	Владеет необходимыми навыками	Владеет отдельными необходимыми навыками	Демонстрирует отсутствие необходимых навыков
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 реализации комплекса мероприятий по построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	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 построению управления человеческими ресурсами; проектирования консультационных услуг; создания социальных проектов	В полном объеме демонстрирует необходимые умения	Демонстрирует базовые умения	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений
Владеть: навыками составления программ и планов формирования комплекса мероприятий по управлению человеческими ресурсами, по проектированию консультационных услуг, по созданию социальных проектов	Способен в полном объеме владеть: навыками	Владеет навыками составления	Демонстрирует фрагментарные: навыки	Демонстрирует отсутствие навыков

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ОРТОБИОТИКА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления об управленческой ортобиотики 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	1. Введение в предмет и проблематику управленческой ортобиотики на современном этапе, 2. Овладение системой методов психологической диагностики ортобиотических компетенций руководителей, 3. Развитие системы представлений о психологических технологиях развития управленческих ортобиотьических 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 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»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психологическая коррекция в организационном консультировании», «Управление карьерой и репутацией»

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 семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию;	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

	просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в		ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и	навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций

деятельности	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	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	3	9
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	3	18	3	3	3	9
3	Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческой ортобиотики	3	18	3	3	3	9
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	3	18	3	3	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету	**3**					
	ИТОГО		**72**	**12**	**12**	**12**	**36**

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	4	18	2	3		13
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	4	18	2	3		3
3	Тема 3. Содержаниеи методы психологической диагностики управленческой ортобиотики	4	18	2	3		13
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	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. Ортобиотика как междисциплинарная научно-практическая область знаний	Понятие и основные положения теории ортобиотики И.И. Мечникова. Ортибиотика как концепция: - о здоровом и разумном образе жизни; - творческой, социальной и профессиональной востребованности человека на всех этапах жизни.

		Развитие ортобиотических идей в XX веке в ключевых психологических теориях: - теории психического здоровья (З.Фрейд, К.Хорни, П.Д. Тищенко, А.Маслоу, А.Кемпински, М. Мюррей, К Ясперс, Б. С.Братусь, А. А. Бодалев и др.); - теории стресса Г. Селье; - теории жизнестойкости (С. Мадди, С. Кобейс, Д. А. Леонтьев, Л. П. Александрова, др.); - теории кризисов профессионального развития личности (Анциферова Л. И., Греллер М, Э.Ф. Зеер и др.); - теории психологического благополучия (Э. Динер, Кэрол Рифф, др); - психологические теории благополучного старения (Головей Л.А., Стрижицкая О.Ю., Криулина А.В., др.); - концепция самоэффективности (А. Бандура) - позитивная психология М.Селигмана и др.
2	Тема2. Управленческая ортобиотика как самостоятельное научное понятие	Структурно-функциональные организационные инновации в 20с в. как предикторы развития менеджмента как новой философии 21в. Идеи Ф.У.Тейлора, А. Файоля, М. Вебера, Э.Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Аргириса, У Бенниса, Д.К. Гэлбрейта, Г. Минцберга, Э.Шейна,П. Друкера. Работы П. Друкер «Век разрывов» (1969), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999). Классификация профессиональных болезней руководителей Шепеля В.М.: кризис «несостоявшегося счастья», «менталитетная усталость», «властный снобизм», «возрастное слабомыслие», «карьерный невроз». 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
3	Тема 3. Содержание и методы психологической диагностики управленческих ортобиотиких компетенций	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 Когнитивный компонент: Шкала экзистенции (Existenzskala) А. Лэнгле и К. Орглер Опросник качества жизни и удовлетворенности, краткая версия (Q-Les-Q-18), Ritsner et al., 2005, в адаптации Е.И. Рассказовой, 2012; «Шкала когнитивных искажений», Cognitive Distortions Scale (CDS) R. Covin, D.J.A. Dozois и др., 2011, в адаптации Т.Л. Крюковой, О.А. Екимчик и др., 2018 Шкала субъективного благополучия - ШСБ (Perrudet-Badoux, A., 1988; адаптация Соколовой М.В., 2006) Эмоциональный компонент Шкала оптимизма и активности (Arousability and Optimism Scale, AOS) Авторы: И. Шуллер, А. Комуниан (I. S. Schuller, A. L. Comunian, 1997), в адаптации Н. Е. Водопьяновой (2009) Тест эмоционального интеллекта Холла Расширенный тест жизненных ориентаций - РТЖО, ELOT,Э. Чанг, 1997, адаптация М.С. Замышляевой и Т.Л. Крюковой, 2006 Поведенческий компонент: Опросник «Профиль здорового образа жизни – ПроЗОЖ» (Health Promoting Lifestyle Profile – HPLP-II) «Тест жизнестойкости» (Hardiness Survey) S. Maddi в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой «Опросник способов копинга» (Ways coping questionnaire) S. Folkman, R.S. Lazarus в адаптации Е.В. Битюцкой Опросник толерантности к неопределенности MSTAT-1 (McLain, 1993; Луковицкая, 1998).

		Опросник общего здоровья GHQ-12 (Goldberg, 1992), перевод Е.Н. Осина
4	Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Психологические технологии развития ортобиотичсеких компетенций как ресурса организационного лидерства. 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. Типы психологических технологий: интегративные, целевые, метапсихотехнологии Социально-психологические технологии как диагностические и коррекционные процедуры, объектом которых выступают социально-психологические явления, влияющие на поведение людей, включенных в различные социальные группы. Классификация социально-психологических технологий: социально-психологическая диагностика, социально-психологическое консультирование, социально-психологический тренинг. 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. Содержание программ развития когнитивного компонента управленческих ортобиотических компетенций. Содержание программ развития эмоционального компонента управленческих ортобиотических компетенций. Содержание программ развития поведенческого компонента управленческих ортобиотических компетенций

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			
ПК-1.1	Теоретические основы психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для	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 ортобиотичсеких

	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	управленческой ортобиотики Тема 4. Содержание программ развития управленческих ортобиотических компетенций	компетенций
	анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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 ортобиотичсеких компетенций
	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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 ортобиотичсеких компетенций
ПК-1.2.	практические основы и специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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 ортобиотичсеких компетенций
	анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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 ортобиотичсеких 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 ортобиотичсеких компетенций
ПК-1.3	техники психологической помощи в	Тема 1. Ортобиотика как	Устный опрос

	рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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	Эссе Кейс Проект программы развития управленческих ортобиотичсеких компетенций
	определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для 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 ортобиотичсеких компетенций
	навыками составления	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 ортобиотичсеких 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. Содержаниеи 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 ортобиотичсеких компетенций

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Баранова, С. А. Психология управленческого	Цифровой образовательный ресурс IPR	По логину и паролю

	консультирования : практикум / С. А. Баранова, А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 48 с. — Текст : электронный //	SMART : [сайт]. — URL: 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 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 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/ **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 «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
Здовьесберегающие 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 – задушевная 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 ортобиотичсеких 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 ортобиотичсеких 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 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 развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы отехнологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о технологиях развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой

				деятельности.
анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками обосновывать выбора психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
практические основы и специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и

деятельности	профессиональной и управленческой деятельности	профессиональной и управленческой деятельности	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками составления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования	Владеет в полном объеме навыками составления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования	Владеет навыками составления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования	Владеет отдельными навыками составления программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования	Демонстрирует отсутствие навыков программы развития структурно-содержательных компонентов ортобиотических компетенций как ресурса организационного лидерства и управленческого консультирования
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности .	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых,	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках

индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Владеет навыками составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций	Демонстрирует отсутствие навыков составления программ развития управленческих ортобиотических компетенций

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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 сталкивается современные организации с связи с периодическими изменениями, происходящими в экономической, социальной и технологической сферах.
Задачи дисциплины	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.03.03

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,	**ПК-1.** Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых,	**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
			ПК-1.2. Умеет применять

			психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
	социальной помощи семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
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		
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 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.	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.	Обладать навыками обосновывать выбор применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а таже 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.
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а таже 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.	анализировать специфику применения технологий внедрения системы системы оценки и развития персонала, а таже 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.	навыками составления плана внедрения системы системы оценки и развития персонала, а таже 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.
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и		

групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а таже 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. ПЗод.	Вн КР	
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	3	18	3	3	3	9
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	3	18	3	3	3	9
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	3	18	3	3	3	9
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	3	18	3	3	3	9
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3					
	ИТОГО		**72**	**12**	**12**	**12**	**36**

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	3	18	2	3		13
2	Тема 2. Методы, виды, технологии оценки, обучения и развития персонала	3	18	2	3		13
3	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	3	18	2	3		13
4	Тема 4. Элементы для создания бизнесориентированной системы оценки и развития персонала	3	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	3					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№	Разделы и темы	Содержание

п/п	дисциплины	
1	Тема 1. Принципы и условия эффективной работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	Место оценки персонала в Управлении человеческими ресурсами Предпосылки и аргументы непрерывного обучения в организациях 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. 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			
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 системы оценки и развития персонала, а таже всех этапов построения системы в организациях	Тема 3. Этапы построения и реализация системы оценки персонала	Создание рабочих форм

	разного типа, подходов к развитию управленческих команд и условий, при которых этапы построения и реализации системы оценки и развития персонала считаются эффективными		
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а таже 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 системы оценки и развития персонала, а таже 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 таже 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 таже 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 работы с оценкой, обучением и развитием персонала в организациях разного типа	Анализ теорий и принципов обучения взрослых (работа с 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 c. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/848.html (дата обращения: 23.10.2022).	По логину и паролю
2	Зайнетдинова, И. Ф. Оценка деятельности работников организации : учебно-методическое пособие / И. Ф. Зайнетдинова. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 120 c. — ISBN 978-5-7996-1786-8. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/68274.html (дата обращения: 23.10.2022).	По логину и паролю
3	Хасанова, Г. Б. Внутрифирменное обучение : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 184 c. — ISBN 978-5-7882-2494-7.	— Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100521.html (дата обращения: 23.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей	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 c. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92599.html (дата обращения: 23.10.2022).	По логину и паролю
2	Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 108 c. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/848.html (дата обращения: 23.10.2022).	По логину и паролю
3	Накарякова, В. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. И. Накарякова. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 275 c. —	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/50626.html (дата обращения: 23.10.2022). — 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	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 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/ **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 «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

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

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
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

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 проект по обучению и развитию 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/система методов?
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	Неудовлетвори тельно/ 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				
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 таже 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 обосновать выбор
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения технологий внедрения системы оценки и развития персонала, а таже 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	Способен дать исчерпывающий ответ	Дает ответ на основные вопросы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы	Затрудняется с ответом на вопрос

считаются эффективными.				
Уметь: анализировать специфику применения технологий внедрения системы системы оценки и развития персонала, а таже 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 таже 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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники реализации комплекса мероприятий по построению системы оценки и развития персонала, а таже 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 построению системы оценки и развития персонала	В полном объеме демонстрирует необходимые умения	Демонстрирует базовые умения	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие 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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	1. Овладение теоретическими основами карьерного консультирования, знаниями о внешних факторах, влияющих на результат карьерного консультирования.
Задачи дисциплины	1. формирование умений и навыков практической деятельности по психологическому сопровождению профессионального и карьерного развития человека; 2. развитие умений направленных на овладение технологиями проведения карьерного консультирования; 3. формировании навыков проведения основных методик оценки и развития навыков построения карьеры.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Карьерное консультирование" относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.04

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Руководство и лидерство в организации, Психология профессиональной деятельности и супервизия, Теория, методология и практика психологического консультирования, Теории личности в психологии, Теория и практика психодиагностики, Личность и организация
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Технологии оценки, обучения и развития персонала, Технологии организационного коучинга, Психологическая коррекция в организационном консультировании, Управление карьерой и репутацией, Проектирование консультационных услуг

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 семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и	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	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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

	повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Основные теории профориентации, теории карьер, принципы построения центра карьеры в организации	Применять знания о теориях карьер для выбора траектории карьерного консультирования	Методологией выбора подхода в карьерном консультировании
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Принципы построения карьерного консультирования	Проводить карьерную консультацию	Навыками проведения карьерной консультации, навыками построения плана развития карьеры
ПК-1.3.Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
Психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании	Проводить оценку личностного и профессионального профиля	Навыками составления личностного и профессионального портрета

4. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы 72 часа.
Форма проведения 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. Понятие и виды карьерного консультирования.	3		3	3	4	8
2	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	3		3	3	4	8

3	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	3		3	3	4	8
4	Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	3		3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	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.	ВнКР	
1	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования.	3	18	2	3		13
2	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	3	18	2	3		13
3	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	3	18	2	3		13
4	Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	3	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	3					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования.	Теоретические основания карьерного консультирования (Дж.Холланд, Джон Д.Крумбольц, Д.Сьюпер, Л. Готтфредсон, социально-когнитивная карьерная теория). Профориентационные теории. Современные теории в карьерном консультировании. Карьерное консультирование в организации. Основные тренды рынка труда. Анализ рынка труда.
2	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	Профориентационный подход в карьерном консультировании. Методики выявления личностных черт. Методики оценки профессиональной компетентности. Методики оценки мотивации. Методики оценки профессионального выгорания. Резюмерайтинг.
3	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	Основные этапы карьерного консультирования. Позиция и личные качества консультанта. Этический кодекс карьерного консультанта. Контракт в работе с клиентом. Работа с запросом. Инструменты карьерного консультанта. Построение службы сопровождения карьеры в организации. Управление карьерой сотрудника. Кризисы карьеры.
4	Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	Карьерный коучинг. Психологические аспекты карьерного консультирования. Консультирование руководителей высшего звена. Консультирование с применением профориентационных и бизнес-игр. Работа с клиентами старшей возрастной категории.

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			
ПК-1.1	Знать: Основные теории профориентации, теории карьер, принципы построения центра карьеры в организации	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования. Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	Устный опрос
	Уметь: Применять знания о теориях карьер для выбора траектории карьерного консультирования	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования.	Устный опрос
	Владеть: Методологией выбора подхода в карьерном консультировании	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования. Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	Устный опрос Письменная работа
ПК-1.2.	Знать: Принципы построения карьерного консультирования	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	Устный опрос
	Уметь: Проводить карьерную консультацию	Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	Письменная работа
	Владеть: Навыками проведения карьерной консультации, навыками построения плана развития карьеры	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	Устный опрос
ПК-1.3	Знать: Психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	Устный опрос
	Уметь: Проводить оценку личностного и профессионального профиля	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	Устный опрос
	Владеть: Навыками составления личностного и профессионального портрета	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	Устный опрос

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования.	Изучение рекомендованной литературы
2	Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании.	Самостоятельное прохождение тестовых методик
3	Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.	Изучение рекомендованной литературы, Отработка практических навыков
4	Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании	Изучение рекомендованной литературы

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Петрушин, В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. — Москва : Академический Проект, 2004. — 208 с. — ISBN 5-8291-0291-9	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/36516.html	По логину и паролю
	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	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109765.html	По логину и паролю

2	Шамис, В. А. Психология труда : учебное пособие для бакалавров / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 130 с. — ISBN 978-5-4497-1828-0	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124753.html	По логину и паролю
	Кови, Стивен Карьерное преимущество: Практические рекомендации / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 96 с. — ISBN 978-5-9614-1683-1	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82901.html	По логину и паролю
3	Манухина, С. Ю. Основы профориентации. Хрестоматия : учебное пособие / С. Ю. Манухина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 125 с. — ISBN 978-5-374-00420-5	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/11046.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82897.html	По логину и паролю
2	Саидов, М. Разговоры, которые меняют жизнь: техники экспоненциального коучинга / М. Саидов ; под редакцией Н. Ершовой. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 128 с. — ISBN 978-5-9614-4115-4	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125386.html	По логину и паролю
3	Щербаков, Б. Топ-менеджер: Как построить карьеру в международной корпорации / Б. Щербаков. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-5227-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82548.html	По логину и паролю
4	Дэвид, Дотлих 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес / Дотлих Дэвид, Кейро Питер ; перевод В. Подобед. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 188 с. — ISBN 978-5-9614-6912-7	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82574.html	По логину и паролю
5	Кларк, Тим Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры / Тим Кларк, Александр Остервальдер, Ив Пинье. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 260 с. — ISBN 978-5-9614-6553-2	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82637.html	По логину и паролю
6	Как управлять своей карьерой / перевод И. Окунькова, под редакцией Л. Рыклиной. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-9614-3795-9	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/126231.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. 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-технической базы	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: стулья с пюпитром для обучающихся; рабочее место преподавателя; мультимедийный проектор, экран, ноутбук с выходом в Интернет, магнитномаркерная доска, фломастеры.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение данного курса предполагает создание интерактивной обучающей среды, включающей в себя лекции и практические занятия.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами учебников и учебных пособий, творческую и исследовательскую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

В процессе лекции студент должен усвоить и законспектировать название темы, учебных вопросов и основные блоки теоретического материала, то есть, сделанные преподавателем теоретические посылки (гипотезы), их аргументацию и выводы. В случае, если какое-либо положение не совсем понятно студенту или представляется недостаточно убедительным, целесообразно задавать преподавателю уточняющие вопросы. Теоретические материалы являются основой для подготовки к практическим и интерактивным занятиям.

Основной целью практических, интерактивных занятий является комплексный контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их рассмотрению, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами выступлений (7 – 10 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространенной формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины «Карьерное конультирование» применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде краткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в *рабочей тетради*, наличие которой у студента обязательно.

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

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины

Составитель:

Заместитель заведующего кафедры “Организационная психология”, преподаватель НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Зверкова 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

Тема 1. Понятие и виды карьерного консультирования

Устный опрос:
1. Основные подходы в типологии карьер
2. Особенности построения карьеры в современных условиях
3. Основные этапы в планировании карьеры
4. Стратегия построения карьеры
5. Определение карьерной самоэффективности
6. Влияние системы жизненных ценностей на успешность карьерного развития

Тема 2. Психодиагностика в карьерном консультировании

Устный опрос:
1. Личностные факторы, влияющие на успешность специалиста
2. Основные “деструкторы” карьеры по Хогану
3. Методы оценки профессиональных качеств
4. Принципы составления психологического и профессионального портрета

Тема 3. Карьерное консультирование как направление работы корпоративного психолога.

Устный опрос:
1. Кризисы карьеры и их преодоление
2. Основные принципы построения карьерной службы в организации
3. Современные технологии оценки карьерной компетентности
4. Роль мотивации в управлении карьерой
5. Психологические составляющие в управлении карьерой

Тема 4. Карьерный коучинг и другие подходы в карьерном консультировании

Письменная работа на тему “Коучинговые технологии в карьерном консультировании”.
Для письменной работы необходимо выбрать одну из коучинговых технологий работы, описать ее и проанализировать, как можно применять данную технологию в карьерном консультировании.
Объем письменной работы: 2 страницы.

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 проставляется по итогам письменной работы.
Задание: Провести диагностику и карьерную консультацию, составить карьерный план
Для выполнения работы необходимо:

- найти клиента, имеющего запрос на карьерную консультацию,
- изучить первоначальный запрос,
- провести предварительную диагностику, используя не менее 2х методик
- составить профессиональный портрет,
- провести консультацию,
- предоставить клиенту письменные рекомендации и план дальнейших действий.

Письменная работа должна содержать:

- Описание клиентского случая, запроса клиента
- Профессиональный портрет с указанием проведенных методик
- Письменные рекомендации и план дальнейших действий клиента.

Объем задания: не менее 3-х страниц текста.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/ Незачтено
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Основные теории профориентации, теории карьер, принципы построения	Уверенно владеет пройденным материалом, может назвать все теории, опирается на полученные знания в ходе оценки профессионального и карьерного профиля клиента	При оценке профессионального и карьерного профиля клиента использует наиболее распространенные теоретические подходы	При оценке профессионального и карьерного профиля клиента опирается на житейский опыт, может назвать только одну-две теории карьеры	Не может рассказать об основных теориях карьер

центра карьеры в организации				
Уметь: Применять знания о теориях карьер для выбора траектории карьерного консультирования	Уверенно выбирает стратегию карьерного консультирования, в зависимости от запроса клиента, специфики контекста, опираясь на полученные в курсе знания	Владеет достаточно вариативным подходом в построении траектории карьерного консультирования	В карьерном консультировании выбирает траектории, которые были изучены в ходе обучения, не может выстроить индивидуальный путь.	Предложенные траектории карьерного консультирования не совпадают с потребностями клиента
Владеть: Методологией выбора подхода в карьерном консультировании	В зависимости от клиента может применять как техники карьерного консультирования, так и карьерного коучинга, профориентации	При оценке запроса клиента склонен предлагать привычный путь консультирования, иногда добавляет техники других направлений в работе с карьерой	При оценке запроса клиента делает выбор из разобранных на практике подходов, не может объяснить свой выбор.	Не может переформулировать запрос клиента в запрос на карьерное консультирование
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Принципы построения карьерного консультирования	Знает принципы построения карьерного консультирования, может выстроить работу с разными профессиональными группами	Знает принципы построения карьерного консультирования, может выстроить план работы, используя шаблоны, предложенные на занятиях	Частично знает принципы построения карьерного консультирования	Не понимает, зачем нужно проводить карьерные консультации
Уметь: Проводить карьерную консультацию	Проводит карьерную консультацию в соответствии с принципами построения карьерных консультаций, подбирает диагностические и развивающие материалы в зависимости от ситуации	Проводит карьерную консультацию в соответствии с принципами построения карьерных консультаций, действует по инструкции	Проводит карьерную консультацию по инструкции, может ошибаться в выборе диагностических и развивающих материалов в зависимости от ситуации	Не может провести карьерную консультацию
Владеть: Навыками проведения карьерной консультации, навыками построения плана развития карьеры	В ходе консультации соблюдает позицию консультанта, прорабатывает контракт, выстраивает план развития карьеры с учетом индивидуальных особенностей клиента	В ходе консультации соблюдает позицию консультанта, прорабатывает контракт, выстраивает план развития карьеры по типовому шаблону	В ходе консультации может упускать существенные вопросы в соблюдении позиции консультанта, план развития карьеры, предложенный клиенту не соответствует запросу	Плохо удерживает позицию консультанта, не может предложить план развития карьеры
ПК-1.3.Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: Психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании	Владеет широким перечнем психодиагностических методик, может подобрать методики в зависимости от запроса клиента	Владеет основными психодиагностическими методиками, может подобрать методики в зависимости от запроса клиента	Владеет ограниченным перечнем психодиагностических методик, выбирает методики по шаблону, предложенному на занятиях	Не может назвать психодиагностические методики, используемые в карьерном консультировании
Уметь: Проводить оценку личностного и профессионального профиля	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним, может допускать ошибки при интерпретации результатов	Знает и умеет применять психодиагностические методики и умеет делать выводы по ним	Может провести тестирование и оценку, но не может верно проинтерпретировать результаты
Владеть:	Составляет детальный	Составляет	Составляет психологический и	Составляет

Навыками составления личностного и профессионального портрета	психологический и профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	психологический и профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	профессиональный портрет клиента, опираясь на данные полученные в результате проведенных психодиагностических методик и интервью	психологический и профессиональный портрет, не учитывает полученные данные в ходе интервью и диагностик

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; 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	1. расширение представлений студентов о возможностях применения современных социальных технологий в области управления организациями; 2. изучение комплекса теоретических знаний в области истории и современного состояния научных достижений в области социальных теорий управлений, в том числе управленческого консультирования; 3. • 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.03.05.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	• 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	• 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:			
организационно-управленческий (администрирование)	1 Организационное консультирование по вопросам управления, эффективной организации труда, оценки и развития управленческого и лидерского потенциала сотрудников организации; 2 Психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных областях человеческой	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного	**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) **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)
	деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации, изменения, воздействия.	или муниципального управления)	**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)

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)		
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)		
Теоретические основы научно-методической разработки и реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	анализировать научно-методические разработки и подходы к реализации комплекса мероприятий по управленческому консультированию	навыками обосновывать выбора научно-методических разработок и подходов к реализации комплекса мероприятий по управленческому 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)		
практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по вопросам управленческого консультирования, проектирования консультационных услуг	Навыками 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)		
Знает техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	определяет техники и методы диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений

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	3	16	3	3	3	7
2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	3	18	3	3/2	3	9
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	3	19	3	3	3	10
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	3	19	3	3	3	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**3**					
	ИТОГО		**72**	**12**	**12/2**	**12**	**36**

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	3	18	2	3		13
2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	3	18	2	3/2		13
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	3	18	2	3		13
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	3	19	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**3**					
	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	Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины, ее место, роль и значение для данной специальности. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг. Характерные черты управленческого консультирования и основные этапы его развития. Понятие процесса управленческого консультирования. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика. Стадии и этапы управленческого консультирования. Оценка результатов работы, подведение итогов и расчет по обязательствам, обсуждение планов будущего сотрудничества Понятие консультанта и клиента. Критерии профессионализма консультанта. Классификация консультантов по сферам деятельности, внешние и внутренние консультанты. Поведенческие роли консультанта. Требования к профессиональной подготовке консультанта Профессиональная этика в консультационной деятельности. Анализ проблем клиентской организации.

2	Тема 2. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации. Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультантов. Алгоритм поиска консультационной организации. Техническое задание консультанту. Анализ предложений консультантов. Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги. Принципы организации консультант-клиентских отношений. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования, организация выполнения консультационных работ. Содержание завершающего консультационного отчета. Системный подход к решению управленческих проблем. Сбор и анализ данных на объекте консультирования. Методы разработки предложений, оценки качества консультационных услуг. Оценка результативности и эффективности консультирования. Оценка преимуществ, получаемых клиентом. Результаты сотрудничества по консультационному проекту: прямые и косвенные. Прямые и косвенные результаты: количественные и качественные. Оценка процесса консультирования. Оценка результатов работы консультанта.
3	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании	Организационная диагностика. Цели организационной диагностики. История организации как источник информации при организационной диагностике. Системный подход к организационной диагностике. Модели организации как основа диагностики (7С, «шесть ячеек» Вайсборда, модель Берка-Литвина). Традиционные методы работы управленческого консультанта: диагностическое и групповое интервью, наблюдение, опросы, тестирование и др. Типы и формы интервью (фокусированное, частично фокусированное, свободное; индивидуальное, групповое, фокус-группа). Приемы интервьюирования. Запись результатов интервью. Проведение опросов. Правила составления анкет. Формы анкетирования. Методы обработки результатов опроса. Наблюдение. Участие во внутриорганизационных мероприятиях. Включенное наблюдение. Подготовка отчета по итогам организационной диагностики. Достоинства и ограничения различных форм организационной диагностики. Нетрадиционные методы в управленческом консультировании: метод оценочной решетки, дерева целей, граф проблем, методы оценки организационного климата в клиентской бизнес-организации. Изучение тенденций и первопричин методом контент-анализа.
4	Тема 4. Методы и технологии управленческого консалтинга	Современные методы управленческого консультирования: аутсорсинг, коучинг, реинжиниринг бизнес процессов и др. 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. 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. Системный подход к решению проблем в управлении и бизнесе. Методы анализа функционирования предприятия. Методы анализа данных и поставленных задач. Методы разработки предложений. Техника творческого мышления.

		Методы оценки и выбора альтернатив. Методы измерения и оценки результатов, полученных в итоге осуществления консалтинговых 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 реализация 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	Тема 3. Диагностика в управленческом консультировании Тема 4. Методы и технологии	Комплекс диагностических методик по анализу

	внедрению изменений	управленческого консалтинга	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* (дата обращения: 07.10.2022).	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 (дата обращения: 14.09.2022).	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 (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
4	Яковенко Н.Н Стратегия консалтинговой фирмы. Особенности разработки и осуществления [Электронный ресурс]: монография/ Н.Н Яковенко,	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/62868*	По логину и паролю

	А.С. Яковенко— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 103 c.	(дата обращения: 07.10.2022).	

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 c. — ISBN 978-5-4488-0080-1.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/63809.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Матюшка, В. М. Управление проектами : учебное пособие / В. М. Матюшка. — Москва : Российский университет дружбы народов, 2010. — 556 c. — ISBN 978-5-209-03896-2.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11440.html (дата обращения: 07.10.2022)	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 c. — ISBN 5-7764-0368-5.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/11051.html (дата обращения: 07.10.2022).	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 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15476.html (дата обращения: 07.10.2022)	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 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/29270.html (дата обращения: 19.09.2022).	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 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/22993.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1. http://www.fundraising.ru Сайт сообщества профессионалов по привлечению ресурсов, библиотека книг и статей по фандрайзингу; 2. http://www.mosblago.ru/ Единый информационный ресурс московской благотворительности; 3. http://www.trainet.org/topics/view/28 Виртуальный ресурсный центр для НКО; 4. http://www.donorsforum.ru Некоммерческое партнерство грантодающих организаций; 5. http://www.marketing.spb.ru/lib-special/social.htm?printversion Маркетинг и благотворительность; 6. http://www.cafrussia.ru Некоммерческая организация CAF-Россия/
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) 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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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 «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

Тема2. 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 пользователеморганизацией, 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 выполните 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, привлеките 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. Валидизируем 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 пользователеморганизацией, 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 выполните 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 основать 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
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 мероприятий по	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

внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	мероприятий по внедрению изменений	данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений
Владеть: навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Способен в полном объеме владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Владеет навыками диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Демонстрирует фрагментарные навыки диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений	Демонстрирует отсутствие навыков диагностики организации, анализа полученных данных и разработки плана мероприятий по внедрению изменений

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОРРЕКЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Цели освоения дисциплины	Знакомство с особенностями развития персонала в организационном консультировании с помощью ведущих методов психологической коррекции
Задачи дисциплины	1. Сформировать представления об особенностях понимания категории психологическое консультирование и коррекция и изучения методов коррекции поведения персонала в различных психологических подходах; 2. Сформировать представления об основных этапах коррекционного процесса на разных этапах развития персонала; 3. Сформировать представления о психодиагностических методах, используемых для изучения специалистов организаций разных возрастных групп.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологическая коррекция в организационном консультировании» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.06

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология профессиональной деятельности и супервизия», «Статистические методы в психологии», «Методология и планирование психологических исследований».
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Научные школы и теории в современной психологии», «Теория, методология и практика психологического консультирования», «Теория и практика психодиагностики», «Психология организационных инноваций».

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 организационно-управленческий (администрирование).	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	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	**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). **ПК-2.2.** Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; разрабатывать и реализовывать

	повышения психологической культуры населения).		социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
			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).

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).		
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).		
Возрастные особенности развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Применять знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Инструментами описания специфики 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.** 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 отличительные и организационные особенности мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Анализировать особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Методами оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)
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 основные вопросы для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Проводить анализ специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Методологией анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами

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	Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.	4	18	2	2	3	8
2	Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.	4	20	2	2	3	10
3	Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании	4	18	4	4	3	8
4	Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	4	16	4	4	3	10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	**4**	**72**	**12**	**12**	**12**	**36**

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	Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.	4	16	2	2		12
2	Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.	4	16	2	2		12
3	Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании	4	20	4	4		12
4	Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	4	20	4	4		12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	**4**	**72**	**12**	**12**		**48**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	1. Понятия общей системы оказания психологического воздействия. 2. Этапы психологического воздействия на сотрудников. 3. Способы работы в современных концепциях психологического консультирования, психотерапии и коррекции.	Понятие системы оказания психологического воздействия на сотрудников в процессе психологического консультирования и психологической коррекции. Формы организационного консультирования: групповое и индивидуальное консультирование. Понимание системы психологического воздействия Г.А. Ковалевым. Этапы психологического воздействия на сотрудников: морально-психологическая подготовка и правовое информирование. Формы воздействия: осуждение, взыскание, поддержка, поощрение, мотивация. Способы работы в современных концепциях психологического консультирования, психотерапии и коррекции.
2	1. Понятие коррекции в организационном консультировании. 2. Длительность психологического воздействия. 3. Методы и техники психологической коррекции.	Психологическое консультирование и психологическая коррекция поведения сотрудников в организации. Модель развития сотрудников. Сравнение различных видов психологического воздействия. Длительность психологического воздействия на сотрудников. Понятие и направление психологической реабилитации. Подходы к определению психокоррекции. Этапы психологической коррекции. Направления психокоррекции в организационном консультировании. Методы и техники психологической коррекции. Примеры и анализ психологических случаев в организационном консультировании и психологической коррекции.
3	1. Понятие и внедрение тимбилдинга в организационном консультировании. 2. Тимбилдинг как комадообразование. 3. Виды и способы применения тимбилдинга с целью коррекции поведения сотрудников.	Понятие и внедрение тимбилдинга в организационном консультировании. Виды тимбилдинга: на основе личности (самопознание, личностное и поведенческое саморазвитие), на основе активной деятельности (подвижных игр и спорта), на основе умений, на основе поиска решений (мозговой штурм, деловые игры, интеллектуальный ВКН, интеллектуальный брейн-ринг, производственные проекты и задания). Цель применения тимбилдинга в психологической коррекции поведения персонала в организации. Задачи применения тимблилдинга. Подробная схема этапов тимбилдинга. Понятие и назначение командобразования. Команда как особый вид малой группы. Этапы командообразования. Психологические механизмы командного взаимодействия. Результаты деятельности команды и прохождения этапов тимбилдинга. Коллектив: понятие и признаки. Программы для проведения тимбилдинга.
4	1. Психодинамический подход. 2. Поведенческий подход. 3. РЭТ 4. Гештальт-подход. 5. Экзистенциально-гуманистический подход в психологической коррекции.	Цели и задачи, практические методы основных школ консультированияи психологической коррекции. Психодинамический подход - психоаналитическая теория З. Фрейда, психоаналитически- ориентированные подходы и индивидуальная психология А. Адлера. Техники психодинамического подхода. Поведенческий подход - Дж. Вольпе, Г. Айзенк, А. Лазарус. Техники поведенческого подхода. РЭТ - Альберта Эллиса. Техники РЭТ. Гештальт-подход Ф. Перлза. Техники гештальтподхода. Экзистенциально-гуманистический подход Карла Роджерса, Виктора Франкла. Техники экзистенциально-гуманистического подхода.

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-5. Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций			
ПК-2.1.	Знать: Возрастные особенности развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.	Опрос, тестирование

	развитию управленческих команд		
	Уметь: Применять знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании. Тема 2. Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.	Опрос, тестирование, выступление с докладом
	Владеть: Инструментами описания специфики 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)	Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Обсуждение кейсов
ПК-2.2.	Знать: отличительные и организационные особенности мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании. Тема 2. Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании. Тема 3. Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Опрос, тестирование
	Уметь: анализировать особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов
	Владеть: методами оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Обсуждение кейсов
ПК-2.3.	Знать: основные вопросы для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании. Тема 2. Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании. Тема 3. Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Опрос, тестирование
	Уметь: проводить анализ специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Тема 3. Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Опрос тестирование, выступление с докладом, представление кейсов

	Владеть: методологией анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	Тема 3. Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании Тема 4. Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Обсуждение кейсов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.	Изучение рекомендованной литературы
2	Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностических методик
3	Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностических методик
4	Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования	Изучение рекомендованной литературы, проведение диагностических методик

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Белашева, И.В. Психологическая коррекция и реабилитация : учебное пособие (курс лекций) / И. В. Белашева, М. Л. Есаян, И. Н. Польшакова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 200 с. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99457.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
2	Дугарова, Т.Ц. Технологии психологического сопровождения личности в зрелом возрасте : учебно-методическое пособие / Т. Ц. Дугарова. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2021. — 88 с. — ISBN 978-5-4263-0964-7.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105931.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
3	Спиженкова, М.А. Психологическое консультирование : учебно-методическое пособие / М.А. Спиженкова. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 127 c. — ISBN 978-5-4487-0640-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89682.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Айдаркина, Е.Е. Командообразование и методы групповой работы : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т.С. Ласкова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. — 138 с. — ISBN 978-5-9275-3925-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/121910.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
	Мартынова, Е.В. Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение / Е.В. Мартынова. — 2-е изд. — Москва : Генезис, 2020. — 383 с. — ISBN 978-	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/95360.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю

	5-98563-406-8.		
2	Баранова, С.А. Психология управленческого консультирования : практикум / С.А. Баранова, А.А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 48 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106583.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
3	Блинов, А.О. Управленческое консультирование : учебник для магистров / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 212 с. — ISBN 978-5-394-03525-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110944.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
4	Надточий, Ю.Б. Командообразование. Практикум : учебное пособие / Ю.Б. Надточий. — Москва : Дашков и К, 2022. — 108 с. — ISBN 978-5-394-04656-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120715.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
5	Петров, А.Ю. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки : учебное пособие / А.Ю. Петров, А.В. Махароблидзе ; под редакцией Л.С. Ружанской. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 188 с. — ISBN 978-5-7996-2258-9.	Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107017.html (дата обращения: 03.10.2022).	По логину и паролю
6.	Чегринцова, С.В. Лидерство и командообразование в организации : учебное пособие / С.В. Чегринцова. — Тверь : Тверской государственный университет, 2020. — 115 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111565.html (дата обращения: 03.10.2022).	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	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) 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) «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) Прогрессивные матрицы Дж. Равена (взрослый, детский вариант) ((Договор № 85/658 от 26.02.2018, УПД № 42 от 05.03.2018 срок действия – Бессрочно) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/

	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 «Психологическая коррекция в организационном консультировании» 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, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной форме 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:

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психотерапии и психологического консультирования НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», Морозова Елена Анатольевна.

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по темам - 1-2:

Тема 1. Введение в психологическую коррекцию в организационном консультировании.
Тема 2. Понятие в ведущие подходы коррекции в организационном консультировании.

Выберите все правильные ответы

Правильные ответы отмечены полужирным шрифтом

1. Дайте определение психологическому воздействию:

1. это психологическое вмешательство, направленное на помощь в разрешении эмоциональных, поведенческих и личностных проблем и повышение качества жизни

2. обращение человека, который берет на себя определенную ответственность за собственную жизнь, а самое главное признает, что его жизнь пошла не так, как ему хотелось

3. контакт психолога-консультанта с родственниками клиента

2. Какой вид психологической помощи позволяет предупредить вероятные психологические затруднения сотрудника?

1. профилактика
2. коррекция
3. психотерапия
4. диагностика

3. Кто из ученых понимает психологическое консультирование как определенным образом построенную беседу?

1. Ю.Е. Алешина
2. Б.Д. Карвасарский
3. Р.С. Немов

4. Какие формы консультирования Вам известны?

1. индивидуальное консультирование
2. реальное консультирование
3. формальное консультирование
4. номинальное консультирование

5. К базовым навыкам консультирования относят:

1. прояснение проблемной ситуации
2. консультативное воздействие
3. консультативный контакт

6. Выделяют специфические черты психокоррекционного процесса, отличающие его от психотерапии. К ним относят:
а) воздействие на психически больного человека
б) ориентация на прошлое клиента
в) **ориентация на здоровые стороны личности**

7. Основное отличие психокоррекции от воздействий, направленных на психологическое развитие человека, заключается в:
а) **работой с уже сформированными качествами личности**

б) среднесрочной помощи
в) работой, ориентированной на появление новых характеристик клиента

8. Коррекция симптомов, как правило, предполагает кратковременное воздействие с целью снятия острых симптомов отклонений в развитии, которые мешают перейти к коррекции иного типа. Это коррекция:
а) казуальная
б) смешанная
в) **симптоматическая**

9. Причинная коррекция направлена на источники и причины отклонений. Данный вид коррекции более длителен по времени, требует значительных усилий, однако более эффективен. По-другому ее называют:
а) симптоматической
б) каузальной
в) смешанной

10. Мероприятия общекоррекционного порядка, нормализующие специальную микросреду клиента, регулирующие психофизическую, эмоциональную нагрузки в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, оптимизирующими процессы созревания психических свойств у личности:
а) общая коррекция
б) частная коррекция
в) развитие психологических качеств личности

11. Укажите причины, по которым консультанту следует избегать ценностной дискуссии и оказывать воздействие на ценности клиента:
1. жизненная философия каждого человека уникальна
2. клиент не имеет право на неприятие этических позиций и философии жизни другого человека ни один консультант не может утверждать, что имеет совершенную философию жизни
3. сложно навязывать свою жизненную философию другим

12. Укажите универсальные цели психологического консультирования, которые не зависят от типа консультирования и теоретической ориентации консультанта:
1. протовостоять изменению поведения клиента
2. развивать навыки преодоления трудностей
3. обеспечить эффективное принятие жизненно важных решений
4. развивать умение завязывать и поддерживать конструктивные межличностные отношения
5. усложнить реализацию потенциала личности клиента

13. К физическим компонентам психологического климата при консультировании относят:
а. структурирование времени консультирования
б. особенности расположения консультанта и клиента
в. организация места консультирования
г. степень искренности консультанта

14. По критерию количества клиентов консультация может быть:
а. групповой
б. индивидуальной
в. профессиональной
г. дистантной

15. В зависимости от профессиональной сферы применения могут быть выделены такие типы психологического консультирования как:
а. супружеское
б. семейное
в. дистантное
г. **профессиональное**

Вопросы для обсуждения по теме 3 «Тимбилдинг, как направление психологической коррекции в организационном консультировании».

- В чем заключаются особенности проведения тимблидинга с руководителями и линейными сотрудниками (при сравнении направлений развития личности и интеллекта)?

- Опишите особенности проведения тимбилдинга. Как провести командообразование в неформальных группах.
- Какие трудности могут возникнуть при организации тимбилдинга в организации? Привести примеры планов и конспектов проведения мероприятий. Какие методы можно использовать для преодоления этих трудностей?
- Проблемы эффективности деловой коммуникации в коллективе.
- Тимбилдинг в спорте.
- Тимбилдинг в командообразовании.
- Тимбилдинг в разработке интеллектуальных продуктов.

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Цели и задачи, практические методы основных школ консультирования».

- Какие существуют направления в научных школах консультирования?
- Кто автор гештальт-подхода? В чем его назначение?
- Какова роль психологической коррекции в молодом, зрелом и пожилом возрастах?
- С чем может быть связано снижение мотивации в среднем возрасте?
- Какие методы могут быть использованы для диагностики и коррекции эмоциональных проблем в молодом, зрелом и пожилом возрасте?
- Какие психологические и социальные ресурсы можно задействовать для повышения психологического благополучия людей молодого, зрелого и пожилого возрастов?

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-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: возрастные особенности развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Способен дать исчерпывающий ответ на основные и дополнительные вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Дает ответ на основные вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о возрастных особенностях развития личности в организации, реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий классических и современных подходов к пониманию возрастных особенностей развития личности в организации
Уметь: применять знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	В полном объеме демонстрирует знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Демонстрирует знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника	Демонстрирует фрагментарные знания о возрастных особенностях становления межличностных контактов	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание ведущих подходов коррекции в организационном консультировании при анализе возрастных особенностей становления межличностных контактов для анализа личной эффективности сотрудника
Владеть: инструментами описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирован	Способен в полном объеме описать специфику коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд;	Дает ответ о специфике коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационных услуг; разработки и реализации	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание специфики коррекционных воздействий на основе использования инструментов описания специфики комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими

ия консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	социальных проектов	ресурсами
. **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: отличительные и организационные особенности мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Способен дать исчерпывающий ответ об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Дает ответ на основные вопросы об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами	Затрудняется с ответом на вопрос об отличительных организационных особенностях мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами
Уметь: анализировать особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	В полном объеме демонстрирует знания про особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Демонстрирует знания об особенностях развития организационных систем, лиц различного статуса в организации (руководители, линейные сотрудники) с учетом возрастной специфики	Демонстрирует фрагментарные знания про особенности развития организационных систем, лиц различного статуса в организации	Демонстрирует отсутствие знаний об особенностях развития организационных систем, лиц различного статуса в организации
Владеть: методами оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты,	Способен в полном объеме описать методы оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-	Дает ответ о специфике методы оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки консультационных услуг; разрабатывать и реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (управления)	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки консультационных услуг

направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
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: основные вопросы для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Способен дать исчерпывающий ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Дает ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Затрудняется с ответом на вопрос об основных вопросах для составления программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера
Уметь: проводить анализ специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	В полном объеме демонстрирует знания по анализу специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Демонстрирует базовые знания по анализу специфики развития управленческих команд; проектирует консультационные услуги; реализует социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа	Демонстрирует фрагментарные знания по анализу специфики развития управленческих команд; частично проектирует консультационные услуги; не в полной мере раскрывает реализацию социальных проектов	Демонстрирует отсутствие знаний по анализу специфики развития управленческих команд; проектировании консультационных услуг; реализации социальных проектов
Владеть:	Способен в полном	Дает ответ о специфике	Демонстрирует	Демонстрирует

методологией анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	объеме описать методы анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	методов анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	фрагментарные знания о методах анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами	отсутствие знаний о методах анализа коррекционных проблем управления человеческими ресурсами

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОУЧИНГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; 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 возможностях использования технологий коучинга в организации.
Задачи дисциплины	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 коучинговых технологий с целью повышения эффективности работы организации в целом. 4) Изучить возможности применения коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления организацией. 5) Изучить возможности применения коучинговых технологий с целью повышения личной эффективности сотрудников организации. 6) Сформировать навыки проектирования применения различных коучинговых технологий в работе в организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии организационного коучинга» относится к обязательной части/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	Б1.В.01.01 Организация в современном мире Б1.В.01.03 Личность и организация Б1.В.01.ДВ.01.01 Психология бизнес-коммуникаций Б1.В.01.ДВ.01.02 Практикум по развитию управленческих команд Б1.В.02.01 Теории организационного лидерства Б1.В.02.ДВ.02.01 Технологии и инструменты организационного лидерства Б1.В.02.ДВ.02.02 Технологии бизнес-тренинга
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Б1.В.04.ДВ.01.01 Проектирование консультационных услуг Б1.В.04.ДВ.01.02 Психологический консалтинг в управлении проектами

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	**40** Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования,	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию	**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,

	управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).	консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);
			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);
			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);

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
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);		
• 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.	• 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.	• 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.
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);		
• Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР,

управленческих команд.	развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	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);		
• Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Правила согласования и реализации мероприятий.	• Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий	• Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.

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	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.	Вн КР	
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)						
	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	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

	эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.	
4	Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	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 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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-2.1	Знать: • 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.	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг , основные принципы коучинга. 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. 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. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	Устный опрос Практическая работа
	Уметь: • 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	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг , основные принципы коучинга. Тема 2: Технологии коучинга, применяемые в работе с сотрудниками организации. Практикум в проектировании и	Устный опрос Практическая работа

	разных уровней) организации..	проведении коучинговой работы с целью решения профессиональных и жизненных задач сотрудников. 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. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	
	Владеть: • 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.	Тема 1: Изменение стиля управления организацией: почему коучинг эффективен? Что такое коучинг , основные принципы коучинга. 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. 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. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	Устный опрос Практическая работа
ПК-2.2	Знать: • Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.	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. Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий	Устный опрос Практическая работа

		в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	
	Уметь: • Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	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. 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. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	Устный опрос Практическая работа
	Владеть: • Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	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. 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. Тема 4: Технологии коучинга в групповой и командной работе. Практикум в проектировании и проведении коучинговой работы с целью командообразования.	Устный опрос Практическая работа
ПК-2.3	Знать: • Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию	Тема 3: Технологии коучинга в управлении организацией. Управление в стиле коучинг: как изменить имеющийся стиль	Устный опрос Практическая работа

	управленческих команд. • Правила согласования и реализации мероприятий.	управления на коучинговый. Применение коучинговых технологий в управлении организацией с целью повышения ее управляемости и эффективности. Особенности коучинга руководящего состава.	
	Уметь: • Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий	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.	Устный опрос Практическая работа
	Владеть: • Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.	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.	Устный опрос Практическая работа

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
8		
9		
10		

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 Паблишер, 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 Паблишер, 2020. — 310 с. — ISBN 978-5-9614-5269-3.	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : http://www.iprbookshop.ru/93056.html	По логину и паролю
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
4			

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/ **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 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/ **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 «Технологии организационного коучинга» 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 прейти 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 сотрудник о 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:	• 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.	• 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.	• 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.	• 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:	• 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..	• 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.	• 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 значительными недочетами.	• 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..
Владеет:	• Навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой работы.	• Навыками проведения эффективной коуч-сессии с незначительными недочетами. • Навыками анализа	• Не владеет авыками проведения эффективной коуч-сессии. • Навыками анализа эффективности проводимой коучинговой	• Не владеет навыками проведения эффективной коуч-сессии. • Не владеет навыками анализа эффективности проводимой коучинговой

	• Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий.	эффективности проводимой коучинговой работы с незначительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий. с незначительными недочетами.	работы с значительными недочетами. • Навыками выбора и применения коучинговых технологий в процессе проведения индивидуальных и групповых коуч-сессий с значительными недочетами.	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:	• Основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.	• Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.	• Базовые основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд с значительными недочетами	• Не знает основы разработки комплекса мероприятий с применением коучинговых технологий с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами и развития управленческих команд.
Умеет:	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами.	• Разрабатывать комплексы, включающие в себя различные мероприятия, в том числе с применением коучинговых технологий, способствующие повышению управляемости человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами.	• 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: разработка ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.
Владеет:	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка ИПР, создание общего командного	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка	• Навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка	• Не владеет навыками проведения различных мероприятий, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд: разработка

	видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п.	ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с незначительными недочетами.	ИПР, создание общего командного видения, разработка стратегических идей, стратегические игры, мозговые штурмы, командный анализ выполнения проектов и т.п. с значительными недочетами.	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:	• Принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Правила согласования и реализации мероприятий.	• Базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Основные правила согласования и реализации мероприятий.	• Некоторые базовые принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Некоторые правила согласования и реализации мероприятий.	• Не знает принципы реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Не знает правила согласования и реализации мероприятий.
Умеет:	• Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий	• Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд с незначительными недочетами. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий с незначительными недочетами.	• Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд с значительными недочетами. • Анализировать эффективность проводимых мероприятий с значительными недочетами.	• Не умеет проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами и развитию управленческих команд. • Не умеет анализировать эффективность проводимых мероприятий
Владеет:	• Навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.	• Базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.	• Некоторыми базовыми навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации с неддочетами.	• Не владеет навыками решения организационных вопросов, вопросов согласования на разных уровнях, навыками подбора времени , оптимального для реализации разработанных комплексов мероприятий в организации.

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	1. развитие системы научных знаний о закономерностях и механизмах принятия решений как центральной составляющей управленческой деятельности; 2. развитие системы представлений о психологическом обеспечении управленческого решения и психологических технологиях управленческого консалтинга по процессам принятия решений.
Задачи дисциплины	1) изучение общетеоретических положений теории принятий решений, особенностей рассмотрения проблем принятия решений в конкретных науках; 2) приобретение и систематизация представлений о закономерностях и механизмах принятий решений в управленческой деятельности и профессиональной деятельности психолога 3) изучение основных методов и техник выработки и анализа решений. 4) развитие готовности разрабатывать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология управленческих решений» относится к обязательной части/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	Б1.В.01.01 Организация в современном мире Б1.В.01.03 Личность и организация Б1.В.01.ДВ.01.01 Психология бизнес-коммуникаций Б1.В.01.ДВ.01.02 Практикум по развитию управленческих команд Б1.В.02.01 Теории организационного лидерства Б1.В.02.ДВ.02.01 Технологии и инструменты организационного лидерства Б1.В.02.ДВ.02.02 Технологии бизнес-тренинга
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Б1.В.04.ДВ.01.01 Проектирование консультационных услуг Б1.В.04.ДВ.01.02 Психологический консалтинг в управлении проектами

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	**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 реализация 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);	**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);
			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);

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
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);		
- научно-методические основы мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; - психодиагностические методики в области психологии принятия решений; - психотехнологии проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	-раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	- навыками отбора научно-методического содержания мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; - навыками применения психодиагностических методик в области психологии принятия решений; -навыками выбора психотехнологий и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,
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);		
• основы разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; • технологии фасилитации и модерации, необходимые для выработки группового решения	определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)
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);		
Принципы реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Навыками анализа эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2з.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.	ВнКР	
1	Теории принятия решений. Типология решений	3	18	3	3	4	8
2	Управленческие решения	3	18	3	3	4	8
3	Принятие групповых решений	3	18	3	3	4	8
4	Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	3	18	3	3	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету/диф.зачету/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.	ВнКР	
1	Теории принятия решений. Типология решений	4	18	2	3		13
2	Управленческие решения	4	18	2	3		13
3	Принятие групповых решений	4	18	2	3		13
4	Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	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	Теории принятия решений. Типология решений	Решения как предмет научного исследования. Проблема принятия решений в различные исторические периоды. Вопрос свободы воли в философии. Фатализм и волюнтаризм. Свобода воли в психологических теориях. Взгляд Г.Г.Кравцова на свободу воли и личностную рефлексию. Свобода воли и ответственность личности в экзистенциальном подходе. Теория игр Дж. Фон Неймана и О.Моргенштейна (1944). Проблема принятия решений в различных сферах деятельности человека. Решение проблемных ситуаций в экономике, статистике, политике и других сферах деятельности человека. Типология решений как инструмент поиска, анализа, оценки и выбора управленческого решения. Типология решений: в зависимости от сферы деятельности в предлагаемой классификации выделяют экономические, организационные, технические, коммуникативные и т.п. управленческие решения; с учетом стереотипности ситуаций и используемым методом: программируемые и непрограммируемые решения; в зависимости от творческого вклада менеджеров в их разработку: рутинные, селективные, адаптационные и инновационные; с учетом характера проблемы: хорошо структуризованные, слабо структуризованные, неструктуризованные (Г.Саймон и А.Ньюэлл); в зависимости от вида лица, принимающего решение, и организации выработки управленческие решения могут быть: - коллективными или - индивидуальными (личными); в зависимсоти от исходной информации исходной информации предполагает разделение управленческих решений на решения, принимаемые в условиях определенности, риска и неопределенности; в соответствии с критерием обоснованности управленческие решения могут быть интуитивными; основанными на суждении; рациональными; по юридическому оформлению решения могут быть в виде: плана, приказа, распоряжения, инструкции
2	Управленческие решения	Предмет психологической теории решения. Место психологической теории принятия решений среди других наук. Влияние черт личности и познавательных качеств человека на принятие решений. Утверждения психологической теории принятия решений (Ю.Козелецкий, 1979). Функциональная организация процесса решения мыслительной задачи (В.Ф.Спиридонов). Методы обоснования утверждений: лабораторный эксперимент, формализация, моделирование деятельности по принятию решений. Функции теории: предвидение поведения человека, объяснительная, практическая. Характеристики окружающей среды (неопределенность, динамика, сложность). Виды задач в процессе принятия решений. Детерминистские и рискованные (вероятностные) задачи. Альтернативы и решение рискованных задач. Последствия альтернатив. Теоретическое представление задач с риском (вероятностное представление, эвристическое представление, детерминистское представление). Роль интуиции в процессе принятия решения. Риск и принятие решений. Принятие решений человеком и свобода воли в психологической науке (Л.С.Выготский, А.Р.Лурия, А.В.Запорожец, Г.Г.Кравцов и др.). Психологическое обеспечение управленческого решения. Управленческое решение: сущность, основные характеристики. Этапы и процедуры разработки и принятия управленческого решения, их психологическая интерпретация: анализ проблемной ситуации; формирование цели; выявление полного перечня альтернатив; выбор допустимых альтернатив; предварительный выбор лучших альтернатив; оценка альтернатив лицом, принимающим решения; экспериментальная проверка предпочтительных альтернатив (при необходимости и возможности); принятие решения; определение этапов - сроков - исполнителей принятого решения; обеспечение работ; выполнение решения; подведение итогов. Феномены процесса индивидуального выбора: деформации выбора и сложные комплексные феномены. Феномены процесса коллегиального

		поляризации риска, группового мышления, групповой дискуссии, выученного диссонанса, объема и состава группы, ассиметрии качества Специфические феномены управленческих решений, связанные с иерархией. Проявления общих социально-психологических феноменов. Индивидуальные различия управленческих решений. Влияние индивидуальных качеств на процессы ПУР. Классификация стилей принятия решения Ю.Н. Кулюткина. Классификация личностных профилей решения А.И. Китова. Классификация стилей реализации управленческого решения А.В. Карпова. Основные психологические ошибки процесса разработки, принятия и реализации управленческого решения. Деловая игра. Понятие и основные этапы деловой игры. Классификация и методы деловых игр. Принятие решений с учетом ограничений. Теоретико-игровые методы принятия решений: игра как модель конфликтной ситуации, классификация игровых моделей. Оптимальные решения, ведущие к бизнес–прорывам «Z -модель» (Изабель Бриггс-Майерс).
3	Принятие групповых решений	Социально-психологический подход к проблеме групповых решений в работах К. Левина. Роль и закономерности групповой дискуссии в принятии группового решений (Андреева Г. М.) Формы ведения групповой дискуссии: "мозговой штурм (А. Осборн, 1956) и синектика, (Дж. Гордоном, 1961). Современные исследования по эффективности брейнсторминга (Карпов,1998). Техники группового принятия решения. Метод Дельфи (Скотт, 1998). Морфологический метод и метод анализа круга проблем. Метод «635». Метод модераций. Японская (кольцевая) система принятия решений - «кингисё» (проект новшества). Принципы принятия решений: принцип Курно, принцип Парето, принцип Эджворта. Д. Снайзек (1989) о типах методик принятия решений, применяемых группами: 1) «консенсус»; 2) «диалектическая» методика,3) «диктатура», 4) метод Дельфи, 5) «коллективная» методика, Черты группового мышления по И. Джанису и Ю. Козелецкому . Проблема эффективности группового мышления. Основные характеристики и психологические особенности проектной команды. Особенности проектной команды как детерминанты качества группового решения. Содержание и особенности принятия решений на разных этапах проекта.
4	Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Влияние фактора ответственности на процесс принятия решения. Мотивационные, эмоциональные факторы принятий решения. Проявление способностей и индивидуальных стилей в принятии решения. Личностные типологии и процесс принятия решений. Методики выявления индивидуальных стилей принятия решений (методика Майерс-Бриггс). Когнитивные свойства личности. Типологический подход: выявление основных индивидуальных характеристик процесса принятия решений. Модель индивидуальных решений в зависимости от типа личности (М. Драйвер); иррациональная личность, творческая, самоактуализиующая личность, административная личность. Типология А. А. Алексеева, Л. А. Громовой. Типология Кречер и дж. Тьюсон. Организационные факторы принятия решений: неопределенность, сложность и динамичность организационной среды (куб Говарда). Перспективы развития основ принятия решений в проблемных ситуациях в условиях современного общества. Прикладные задачи дисциплины в различных сферах жизнедеятельности человека. Принятие решений в сфере психологической практики. Применение теории принятия решений в психотерапии и практической психологии.

		Разрешение проблемных ситуаций в семье. История развития семейной психотерапии. Основные школы и направления. Отличительные особенности семейной психотерапии. Цели семейной психотерапии. Этапы развития семьи. Типы семьи. Стратегии и этапы семейной терапии. Типы вмешательства (прямое вмешательство и парадоксальное предписание). Заключение контракта. Требования к личности психотерапевта. Метод М.Мюррей. Работа с психической травмой и ее последствиями. Субличности внутреннего ребенка, живущего в нас. Выявление травмированной части личности. Подходы к работе с травмой и последствиями травмы. Методы устранения психических последствий травмы. Связь травмы и зависимостей. Нормализация нездоровой системы взаимоотношений. Моделирование успешного поведения человека в проблемных ситуациях. Исследования Дж.Гриндера и Р.Бэндлера. Базовые предпосылки НЛП.. Мета-модель. Процессы моделирования (обобщение, исключение, искажение). Категории мета-модели (недостаток информации, ограничения модели собеседника, семантические нарушения). Логические уровни. Техники нейро-лингвистического программирования. Генератор нового поведения. 6-шаговый рефрейминг. Техника изменения убеждения. Выявление глубинной цели. Определение линии времени. Реимпритинг формата. Решение проблемы с применением SCORE (изменение личной истории). Интеграция конфликтных частей. Основные достоинства и недостатки НЛП. Организационный консалтинг. Роль психолога в принятии организационных решений

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);			
ПК-2.1	• - научно-методические основы мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; • - психодиагностические методики в области психологии принятия решений; • - психотехнологии проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
	• -раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; • - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. • - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
	• - навыками отбора научно-	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений	Устный опрос Аннотация

	методического содержания мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; • - навыками применения психодиагностических методик в области психологии принятия решений; • -навыками выбора психотехнологий и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
ПК-2.2	• основы разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; • технологии фасилитации и модерации, необходимые для выработки группового решения	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
	определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
	навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
ПК-2.3	Принципы реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс
	Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс

	квалификации и других характеристик производственной деятельности.		
	Навыками анализа эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений Тема 2 Управленческие решения Тема 3. Принятие групповых решений Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Устный опрос Аннотация книги/статьи Терминологический тезаурус Реферат Эссе Кейс

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Теории принятия решений. Типология решений	Задание 1 Аннотация книги/статьи
2	Тема 2 Управленческие решения	Задание 2 Терминологический тезаурус
3	Тема 3. Принятие групповых решений	Задание 3,4
4	Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений	Задание 5,6

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	1. Орлов, А. И. Основы теории принятия решений : учебное пособие / А. И. Орлов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 66 с. — ISBN 978-5-4497-1423-7. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/117037.html (дата обращения: 15.10.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/117037	По логину и паролю
2	Рутта, Н. А. Теория игр и принятия решений : учебное пособие для бакалавров / Н. А. Рутта. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 57 с. — ISBN 978-5-4497-1533-3. — Текст : электронный	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/118016.html	По логину и паролю
3	Кужева, С. Н. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / С. Н. Кужева, Н. П. Лещенко. — Омск : Издательство Омского государственного университета, 2022. — 126 с. — ISBN 978-5-7779-2587-7. — Текст : электронный	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120311.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Макрусев, В. В. Методы принятия управленческих решений : учебник / В. В. Макрусев, В. Ф. Волков, Е. О. Любкина ; под редакцией В. В. Макрусева. — Санкт-Петербург : Троицкий мост, 2022. — 408 c. — ISBN 978-5-4377-0160-7. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124110.html	По логину и паролю
2	Левицкая, Л. П. Системный анализ и принятие решений : конспект лекций / Л. П. Левицкая, В. М. Моргунов, В. Б. Ручкин. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 59 c. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122060.html	По логину и паролю
3	Самков, Т. Л. Теория принятия решений: лекции : учебное пособие / Т. Л. Самков. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2021. — 111 c. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/125278.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. 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/ **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 «Психология управленческих решений» 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

Составители:

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

старший преподаватель, 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. Теории принятия решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Решения как предмет научного исследования.
2. Проблема принятия решений в различные исторические периоды
3. Проблема принятия решений в различных сферах деятельности человека.
4. Проблема типологии решений
5. Критерии типологий решений

Тема 2. Управленческие решения

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Предмет психологической теории решения
2. Принятие решений как мыслительный процесс
3. Функциональная организация процесса решения мыслительной задачи
4. Принятие решений человеком и свобода воли в психологической науке
5. Основы теории статистических решений («игр с природой»): понятие риска, поиск решения в случае стохастической неопределенности.
6. Коллективное принятие решений в малых группах (групповое принятие решений): основные методы и направления в области группового принятия решений.
7. Коллективное принятие решений в больших группах (системы голосования): принцип Кондорсе, принцип большинства, метод Борда.
8. Коллективное принятие решений в больших группах (системы голосования): многоуровневая система голосования, аксиоматическая теория Эрроу.
9. Оптимальные решения, ведущие к бизнес–прорывам « Z -модель» (Изабель Бриггс-Майерс).

Тема 3. Принятие групповых решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Социально-психологический подход к проблеме групповых решений в работах К. Левина
2. Роль и закономерности групповой дискуссии в принятии группового решений
3. Техники группового принятия решений
4. Проблема эффективности группового решения
5. Особенности проектной команды как детерминанты качества группового решения.

Тема 4. Личностно-организационные факторы и эффективность управленческих решений

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Мотивационные, эмоциональные факторы принятий решения.
2. Проявление способностей и индивидуальных стилей в принятии решения.
3. Личностные типологии и процесс принятия решений
4. Организационные факторы принятия решений
5. Перспективы развития основ принятия решений в проблемных ситуациях в условиях Российского общества.
6. Прикладные задачи дисциплины в различных сферах жизнедеятельности человека.
7. Принятие решений в сфере психологической практики.
8. Мотивационные, эмоциональные факторы принятий решения.

9 Проявление способностей и индивидуальных стилей в принятии решения.

10. Личностные типологии и процесс принятия решений
11. Организационные факторы принятия решений

Критерии 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».

Темы эссе

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

1. Один ум хорошо, а два лучше?
2. Проблему нельзя решить на том же уровне, на котором она возникла?
3. Проблема важнее решения?
4. Либо вы часть решения, либо вы часть проблемы.
5. Нет неразрешимых проблем, есть неприятные решения.
6. Если погрузиться в проблему достаточно глубоко, мы непременно увидим себя как часть проблемы.
7. Чтобы понять систему, необходимо... выйти за нее.
8. Ответственность в контексте принятия решений.
9. Почему люди боятся принимать решения? Какие методы могут им помочь?
10. Как повлияла пандемия на принятие управленческих решений?
11. Одна голова хорошо, а две лучше. Как это отражается в методах принятия решений?
12. Решение проблемы лежит за ее пределами.
13. Неразрешимых проблем нет, есть непринятые решения

Критерии и показатели оценки эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения

	последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Гендерные аспекты принятия решений.
2. Стратегическое мышление руководителя как фактор эффективности управленческих решений
3. Психология принятия управленческого решения.
4. Групповой подход в принятии решений
5. Сравнительный анализ индивидуального и группового 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

Кейс-задачи

Кейс 1: Разработка кино-кейса для программы развития управленческого и лидерского потенциала менеджеров организации

Задание: Выберите из списка фильмов, посвященным психологическим аспектам управленческих решений, один фильм и разработайте к нему вопросы для обсуждения с руководителями.

Список и краткое описание фильмов:

1.Фильм для руководителя «Человек, который изменил все».

Фильм о руководителе, создавшем систему управления действиями и результатами.

Герой является новатором системы, против которой выступило все общество, создавая гигантское давление на личность и проект, но он смог довести свои реформы до значимого результата.

В фильме показано большое количество управленческих фишек: от найма и работы с персоналом до формирования команды с постановкой внутреннего лидера.

О личных мотивах руководителя, работе с эмоциями и балансировке личной и профессиональной жизни.

Особое внимание уделите самодисциплине руководителя, его качествам и стилю

управления.

2. Фильм для руководителя «Плутовство».

Де Ниро — классика серого кардинала в корпоративной компании.

Хоффман — классика невменяемого специалиста, которой не соображает куда и зачем его пригласили.

Фильм для руководителя, работающего в корпоративном мире. Где кроме профессиональных навыков обязательно нужно иметь политическое чутье.

Обязательно посмотрите на модель управления Де Ниро, его способность привлекать правильных людей, отсутствие эмоций и предельную концентрацию на достижении цели.

3. Фильм о реализации своего таланта «Легенда о пианисте».

Гениальный фильм для изучения стереотипов поведения людей. Ценность фильма для руководителя в точности передачи привязок человек к своим идеалам.

Где-то это полезно, но часто привычки мешают человеку двигаться вперед.

В фильме показана крайняя степень привязанности, стоившая герою жизни.

4. Фильм о партнерстве двух торговцев «Деньги на двоих».

Фильм для руководителя выстраивающим отношения с подчиненным работая с крупными суммами денег.

Аль Пачино смешал все в единую картину, где, в конце концов, запутался сам.

Деньги любят хозяев, и ненавидят рабов, поэтому очень часто финансы захватывают человека полностью, и ему ничего не остается, как последовательно проигрывать свою жизнь.

Много переговорных техник сдобренных доминантным стилем управления.

5. Фильм о следовании своей мечте «Побег из Шоушенка».

Сила воли и вера в свою мечту — это то, чему следует поучиться многим из нас.

Попадая в сложные ситуации, руководитель обязан обладать трезвым умом и здравым смыслом, ведь за ним идут люди.

В фильме показана сила души, смекалка, стратегический расчет, построение системы отношений и иерархия ценностей героев.

Руководителю необходимо быть гибким, уверенным и терпеливым, тогда успех неизбежен.

6. Фильм о тоталитарном руководителе «Дьявол носит Прада».

Классика фильмов для руководителей, показывающих не только деловую жизнь, но и личные переживания.

Для себя можно взять важные моменты в работе руководитель-сотрудник.

7. Фильм о ценностях жизни «Игра».

Фильм для руководителей загнавших себя в угол рутины и повседневных забот.

Мы часто не замечаем, как превращаемся в роботов, не способных заметить новую прическу жены, успехи ребенка или просто красивый закат.

Поэтому хотя бы раз-два в год, руководителю необходимо быть в другом месте, с другими людьми и говорить на отличные от его повседневности темы.

8. Фильм для руководителя о принятии решений «Хороший год».

Фильм о приоритетах, выборе и выгоде руководителя. Как важно вовремя понять, что для тебя действительно важно, а что являются пылью на дороге жизни.

Каждому руководителю, хотя бы раз в жизни, предоставляется возможность устроить все так, как он этого хочет. Вопрос в другом: решиться ли он на это или будет продолжать работать в прежнем режиме?

В фильме герой сделал свой выбор, но доволен ли он?

9. Фильм об управлении финансами «Уолл-Стрит (1987 год)».

Всем, кто хочет быть агрессивным, а также тем, кто пытается вступить на дорогу хищников, надо понимать, чем это может закончится.

Фильм для руководителя, который слишком глубоко и эмоционально погрузился в рост своего сотрудника, теряя часть своей жизни и капитал.

Руководитель может позволить себе многое, кроме потери контроля над происходящим в компании.

10. Фильм о преданности своему делу «Последний самурай».

Один из немногих американских фильмов, наполненных философским смыслом.

Тут руководитель представлен, как Путник, изучающий не только свой Путь, но и постигающий Путь своего противника, что делает ему честь.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. При помощи матрицей **SWOT-анализа** разработать пример конкретного решения

Задание 2. Проанализировать сильные и слабые стороны своей личности в направлении принятия решений.

Задание 3. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода Дельфи.

Задание 4. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи мозгового штурма.

Задание 5. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода развивающейся кооперации

Задание 6. Подготовить к проведению одно игровое упражнение, направленное на принятие группового решения при помощи метода проектов.

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.

Аннотирование книг, статей

Аннотирование книг, статей – это самостоятельная письменная работа студентов, объемом 1 страница, представляющее собой краткое содержание книги или другого издания. Аннотация показывает отличительные особенности и достоинства книги, содержит основную тему статьи или книги, кроме этого она может перечислять (называть) основные положения описываемого источника.

Для выполнения задания используются источники из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (п. 7 рабочей программы дисциплины)

Критерии и шкала оценки выполнения задания

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если аннотация отражает основное содержание, отличительные особенности и достоинства книги или статьи и не содержат грубых ошибок;
- Оценка «не зачтено» ставится, если аннотация отражает основное содержание материала или статьи, присутствуют грубые ошибки.

Терминологический тезаурус

Терминологический тезаурус - специальная терминология, словарь, собрание сведений, полномерно охватывающие понятия, определения и термины специальной области знаний, сферы деятельности.

Составление студентами тезауруса по отдельным учебным темам является одним из действенных инструментов для описания и систематизации знаний по отдельным предметным областям.

В отличие от толкового словаря, тезаурус позволяет выявить смысл не только с помощью определения, но и посредством соотнесения слова с другими понятиями и их группами

Для выполнения задания используются источники из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (п. 7 рабочей программы дисциплины)

Критерии и шкала оценки выполнения задания

- Оценка «зачтено» выставляется студенту, если терминологический тезаурус составлен грамотно и полно, не содержат грубых ошибок;
- Оценка «не зачтено» ставится если тезаурус отсутствует или присутствуют грубые ошибки.

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.
Зачет проводится в форме тестового контроля знаний и выполнение контрольной работы.

Контрольная работа:

1. Задание: разработать комплекс материалов (кейсы, деловые игры, гайд мозгового штурма, психодиагностические методики др.) для проведения комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней;

2. Определить: целевую аудитория, этапы и краткое содержание этапов программы, психологические технологии работы корпоративного психолога на каждом этапе.
3. Оформить контрольную работу в виде презентации.

Тест по дисциплине:

1. В каких областях науки изучают вопрос принятия решений?
- Математика, логика, психология, философия+
- Психология, химия, логика, математика
- Философия, психология, литература
2. Мышление это процесс принятия решений?
- Да, мышление это процесс принятия решений
- Нет, мышление не связано с процессом принятия решений
- Принятие решений - это один из подходов в изучении мышления+
3. Изучали психологию мышления:
- П.Я. Гальперин, О.К.Тихомиров, А.Р.Лурия+
- Ф.Перлз, Э. Берн, В. Райх
- Ю.Б. Гиппенрейтер, Н.Ф. Обухова, Г.А.Андреева
4. В каком ключе процесс принятия решений рассматривали философы?
- Изучение свободы воли+
- Изучение психических процессов
- Изучение теории игр
- Изучение математических задач
5. Вера в способность мыслей непосредственно воздействовать на внешний мир, это особенность какого вида мышления?
- Творческого мышления
- Магического мышления+
- Рационального мышления
- Логического мышления
6. Теория игр - это
- это раздел математической экономики, изучающий решение конфликтов между игроками и оптимальность их стратегий+
- это ответвление от транзактного анализа
- это раздел педагогики, изучающий игровую деятельность в разных

возрастных периодах
7. Творчество принято изучать как:
- Деятельность, которая содержит неопределенность и отражает способность к продуктивности и новизне идей.
- Самостоятельный компонент или фактор, имеющий малую корреляцию с интеллектом личности.
- Результат высокой ступени интеллекта
- Все вышеперечисленное+
8. Стадию выбора альтернативы характеризует:
- Учет прошлого опыта, проведение эксперимента, исследование и анализ+
- Обязательное наличие трех альтернативных вариантов
- Обязательное наличие противоположных вариантов
- Долгий, многоуровневый эксперимент
-
9. Кто предложил рассматривать организацию как инструмент, как общность и как безличную структуру:
- А.И.Пригожин+
- Л.С.Выготский
- П.Ф.Друкер
- Г.С. Альтшуллер
10. Какая из этих целей поставлена по SMART
- Построить новый завод по обработке молока к следующему лету.
- Запустить с 01.07.2020 курс по продажам, объем - 5 вебинаров, спригласенным известным лектором, на платформе webinar.ru.+
- Написать интересную книгу
- Слетать в космос до завтрашнего дня и принести 5 кусочков лунной породы.
11. Анализ ситуации через сильные/слабые стороны, риски и угрозы, это:
- balanced scorecard
- SWOT+
- СПИН
- Модель Колба
12. С чего начинается процесс принятия решения:
- Установление фактов+
- Оценка фактов
- Поиск решений
- Принятие решений.
13. Вероятностные решения - это
- Решения, принимающиеся в условиях риска или неопределенности+
- Решения в теории вероятностей
- Решения, которые будут реализованы в будущем
- Решения, которые принимают подчиненные
14. Этап “разморозки” по К. Левину это:
- Подготовка себя и других к изменениям (тоже можно)
- Поставить дедлайн (тоже можно)
- Поиск стимулов и побуждений к переменам+
- Опрос мнений в группе
15. Главное отличие метода “Мозговой штурм”
- Никакой критики+
- Много разных идей
- Все предлагают идеи строго по очереди
- Одни предлагают идеи, а другие их критикуют
16. Рутинный, селективный, адаптационный и инновационный - это:

- Уровни принятия решений в проектном управлении+
- Стадии мозгового штурма
- Стадии в групповой динамике
- Виды подходов к решению одной задачи

17. Механизмы контроля социальной ответственности
- Общественное мнение+
- Корпоративная культура
- Судебная система
- Иерархический контроль

18. Когнитивную психотерапию представляет:
- А.Маслоу;
- А.Бек;+
- А.Адлер.
- Э.Берн

19. Сформированные в процессе жизни правила, жизненные принципы, стратегии это:
- Автоматические мысли
- Промежуточные убеждения+
- Глубинные убеждения
- Ценности

20. Грамотное и последовательное применение алгоритма принятия решений, с использованием описанных приемов по устранению противоречий, это:
- Мозговой штурм
- ТРИЗ+
- Практика решения управленческих задач
- Диаграмма Гант

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				
- научно-методические основы мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; -психодиагностические методики в области психологии принятия решений; - психотехнологии проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен дать исчерпывающий ответ о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о научно-методических основах мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностических методиках в области психологии принятия решений; - психотехнологиях проведения мероприятий по вопросам

				управления человеческими ресурсами,
-раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	В полном объеме умеет раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует умение раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует фрагментарные умения раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга	Демонстрирует отсутствие умений раскрывать основы психологического подхода к процессам принятия управленческих решений; - анализировать методы принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. - разработать и реализовать обучающие мероприятия по психологии управленческих решений в рамках управленческого консалтинга
• - навыками отбора научно-методического содержания мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; • - навыками применения психодиагностических методик в области психологии принятия решений; -навыками выбора психотехнологий и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен в полном объеме определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Способен фрагментарно определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,	Не способен определить: научно-методическое содержание мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала; психодиагностические методик в области психологии принятия решений; психотехнологии и реализации мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами,
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);				
• основы разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ	• Способен дать исчерпывающий ответ об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих,	• Дает ответ на основные вопросы об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и	• Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия	• Затрудняется с ответом на вопрос об основах разработки комплекса мероприятий по процессам принятия

развития персонала разных уровней; технологии фасилитации и модерации, необходимые для выработки группового решения	индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; технологиях фасилитации и модерации, необходимых для выработки группового решения	групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; технологиях фасилитации и модерации, необходимых для выработки группового решения	управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; технологиях фасилитации и модерации, необходимых для выработки группового решения	управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития персонала разных уровней; технологиях фасилитации и модерации, необходимых для выработки группового решения
определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	В полном объеме демонстрирует умение определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Демонстрирует умения определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Демонстрирует фрагментарные умения определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Демонстрирует отсутствие умений определять психологические технологии для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)
навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)	Владеет в полном объеме навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их	Владеет навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и	Владеет отдельными навыками использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик	Демонстрирует отсутствие навыков использования психологических технологий для комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами

	квалификации и других характеристик производственной деятельности)	других характеристик производственной деятельности)	производственной деятельности)	работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности)
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);				
Принципы реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Способен дать исчерпывающий ответ о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Дает ответ на основные вопросы о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о. принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Затрудняется с ответом на вопрос о принципах реализации комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.
Проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	В полном объеме демонстрирует умение проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик	Демонстрирует базовые умения проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной	Демонстрирует фрагментарные умения проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности	Демонстрирует отсутствие умений проводить согласование с руководством и организовывать реализацию комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и

	производственной деятельности	деятельности		других характеристик производственной деятельности
Навыками анализа эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Способен в полном объеме анализировать эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Владеет навыками анализировать эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Демонстрирует фрагментарные: навыки анализировать эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.	Демонстрирует отсутствие навыков анализировать эффективности комплекса мероприятий по процессам принятия управленческих, индивидуальных и групповых решений в рамках программ развития разных различных категорий персонала организации (с учётом задач, выполняемых разными группами работников, а также уровня их квалификации и других характеристик производственной деятельности.

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ И МЕДИАЦИЯ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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.03.ДВ.02.01

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 слоев населения; консультативной помощи работникам	**ПК-1.** Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых,	**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
			ПК-1.2. Умеет применять

			психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
	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).	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	**ПК-1.3.** Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
ПК-1. Применять психологические технологии конфликтологического консультирования и проведения процедуры медиации в сложных, спорных и конфликтных ситуациях, методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
ПК-1.1. Демонстрирует знание психологических технологий конфликтологического консультирования и проведения процедуры медиации в сложных, спорных и конфликтных ситуациях; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
теоретические основы психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии конфликтологического консультирования и проведения медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии конфликтологического консультирования и проведения процедуры медиации; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
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	анализировать специфику применения психологических технологий конфликтологического консультирования и процедуры медиации; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками организационно-психологического исследования стратегий поведения личности в конфликте и проведения процедуры медиации для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает и интегрирует техники психологической конфликтологической и медиативной помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональ-		

ной и управленческой деятельности		
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 тактикиповедения 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		13
2	Тема 2. Конфликты в организациях. Технология предупреждения и разрешения конфликтов	4	16	2	2		13
3	Тема 3. Медиация. Понятие и принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры.	4	20	2	4		13
4	Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфлик-	4	20	2	4		13

	тологического консультирования и процедуры медиации.						
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)						
	ИТОГО	**2**	**72**	**8**	**12**		**52**

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 медиабельности 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. Применять психологические технологии конфликтологического консультирования и проведения процедуры медиации в сложных, спорных и конфликтных ситуациях, методы обучения взрослых, индивидуальной и			

групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности			
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 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 Тема 3. Медиация. Понятия и	Устный опрос. Выступление с

		принципы. Технологии медиации. Медиативные переговоры Тема 4. Виды и модели медиации. Практика применения конфликтологического консультирования и процедуры медиации.	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.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

	Иванова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2012. — 151 c. — ISBN 978-5-7782-2040-9. — Текст : электронный	https://www.iprbookshop.ru/44948.html	
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 c. — 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 c. — 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 c. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106229.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. 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/ **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 «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 деэсколация 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. Объём 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 ситуации). 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, объём – 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-2.1. Знать социальные, культурные и природные детерминанты становления общения				
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	Способен в полном объеме описать	Дает ответ о специфике общения на разных	Демонстрирует фрагментарные знания о	Демонстрирует отсутствие знаний и

и описания специфики общения на разных возрастных этапах	специфику общения на разных возрастных этапах.	возрастных этапах, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	специфике общения на разных возрастных этапах, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.	непонимание специфики общения на разных возрастных этапах, затрудняется при ответе на дополнительные вопросы.
ПК-2.2. Знать закономерности развития коммуникативных систем				
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 методы оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами.	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки развития коммуникативных систем в соответствии с возрастными нормами
ПК-2.3. Уметь проводить критический анализ феномена общения на основе междисциплинарной методологии				
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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И РЕПУТАЦИЕЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	сформировать компетентность в области психолого-акмеологической теории построения карьеры и карьерного консультирования;
Задачи дисциплины	− 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 Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.03.ДВ.02.02

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:			
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), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной

	культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах:		и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
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	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. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
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	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

	деятельности	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	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. Теории карьеры	3	18	3	3	4	8
2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	3	18	3	3	4	8
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	3	18	3	3	4	8
4	Тема 4. Основы подбора талантов	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. Теории карьеры	4	18	2	3		13
2	Тема 2. Теория и практика карьерного менеджмента	4	18	2	3		13
3	Тема 3. Карьера как объект собственного управления	4	18	2	3		13
4	Тема 4. Основы подбора талантов	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. 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, Крумбольтц, Р. Лент, С. Браун и Г. Хакетт). Социально-ориентированная теория Дж, Крумбольтца. 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. Шлоссберг, 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. 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			
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
	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	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
ПК-1.2.	базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития	Тема 1. Теории карьеры Тема 2. Теория и практика карьерного	Устный опрос эссе

	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	менеджмента Тема 3. Карьера как объект собственного управления Тема 4. Основы подбора талантов	
	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	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
	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	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
ПК-1.3	техники карьерного консультирования в рамках 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
	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	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
	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	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

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
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	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	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	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	Цифровой образовательный ресурс	По логину и паролю

	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 //	IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86826.htm	

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 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/ **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 «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

Приложение 1

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 BANI-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 их 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	В полном объеме умеет анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует умение анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические анализировать психологические технологии карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного

эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен обосновывать выбор психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновывать выбор психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор 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. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
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	Способен дать исчерпывающий ответ о базовых процедурах анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфике применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методах карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о базовых процедурах анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфике применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методах карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о базовых процедурах анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфике применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методах карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о базовых процедурах анализа проблем личностно-профессионального развития человека, специфике применения психологических технологий карьерного развития сотрудников организации; методах 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	В полном объеме демонстрирует умение анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения психологических	Демонстрирует умения анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения психологических технологий	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения психологических технологий карьерного	Демонстрирует отсутствие умений анализировать базовые процедуры анализа проблем личностно-профессионального развития человека и специфику применения

карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	технологий карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	карьерного развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	развития сотрудников организации; методы карьерного консультирования и обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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	Владеет в полном объеме 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	Владеет 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	Владеет отдельными 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	Демонстрирует отсутствие навыков 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. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
техники карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках 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-	В полном объеме демонстрирует умение определяет инструментарий, методы организации	Демонстрирует базовые умения определяет инструментарий, методы организации и проведения	Демонстрирует фрагментарные умения определяет инструментарий, методы организации и	Демонстрирует отсутствие умений определяет инструментарий, методы

акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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	конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	проведения конкретных психолого-акмеологических исследований с целью карьерного консультирования в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	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 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	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	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	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	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

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
Типы задач профессиональной деятельности	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование).
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Развитие у обучающихся системного представления о результатах, факторах и критериях эффективности профессиональной деятельности организационного психолога.
Задачи дисциплины	1. раскрыть содержание и характеристики профессионализма и профессиональной компетентности психолога; 2. раскрыть критерии и факторы профессиональной эффективности организационного психолога; 3. развить основ профессионального мышления организационного психолога; 4. овладеть знаниями о структуре основных форм работы психолога в организации.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Профессиональная компетентность корпоративного психолога» 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», «Методология и планирование психологических исследований»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	«Психология организационных инноваций», «Личность и организация», «Управление человеческими ресурсами в организации»

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 семье и замещающим семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения	**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	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
			ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках

	психологической культуры населения). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
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 развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

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. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда	4	4	1	0	1	2
2	Тема 2. Проблема эффективности в организационной психологии и возможности измерения профессиональной эффективности организационного психолога.	4	5	1	1	1	2
3	Тема 3. Исследовательская, производственная и консультационная деятельность психолога в организации.	4	8	1	1	2	4
4	Тема 4. Отбор и адаптация персонала	4	10	2	2	2	4
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	4	10	2	2	2	4
6	Тема 6. Оценка персонала	4	9	1	2	2	4
7	Тема 7. Организационное консультирование	4	7	1	0	2	4
8	Тема 8. Организационное проектирование	4	5	1	0	2	2
9	Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом	4	8	1	2	1	4
10	Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	4	6	1	2	1	2
	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. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда	4		1		1	5
2	Тема 2. Проблема эффективности в организационной психологии и возможности измерения профессиональной эффективности организационного психолога.	4		1			5
3	Тема 3. Исследовательская, производственная и консультационная деятельность психолога в организации.	4		1	1	1	5
4	Тема 4. Отбор и адаптация персонала	4		1	1		6
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	4		1	1		5
6	Тема 6. Оценка персонала	4		1	1		5
7	Тема 7. Организационное консультирование	4			1	1	6
8	Тема 8. Организационное проектирование	4			1		5
9	Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом	4		1	1	1	5
10	Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	4		1	1		5
	ИТОГО		**72**	**8**	**8**	**4**	**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда	Роль и место психолога в организации. Концепция и философия управления человеческими ресурсами. Предмет и объект управления персоналом. Проблема субъекта психологии труда и объекта организационной психологии. Адаптационно-производственный, социально-адаптационный и ценностно-смысловой уровни помощи человеку (развивающемуся субъекту труда) в профессиональном и личностном самоопределении.
2	Тема 2. Проблема эффективности в организационной психологии и возможности измерения профессиональной эффективности организационного психолога.	Возможности организационного психолога и ожидания работодателя. Связь организационной психологии с менеджментом. Критерии (ключевые показатели) эффективности организационного психолога. Инструменты измерения производительности труда организационного психолога и возможности их применения. Приёмы анализа эффективности своей деятельности и деятельности службы управления персоналом. Проблема эффективности и результативности профессиональной деятельности психолога. Характеристики профессиональной компетентности психолога: диапазон профессиональных возможностей, владение инструментарием, приемами и технологиями профессиональной деятельности; творчество, активный поиск новаторских подходов и инновационных технологий, личная инициатива и профессиональная коммуникабельность. Компентностная модель организационного психолога. Карьерные стратегии и особенности профессиональной деятельности психолога в разных типах организационной культуры. Стрессоустойчивость и копинг-стратегии организационного психолога. Профессиональные деформации личности психолога.
3	Тема 3. Исследовательская, производственная и консультационная деятельность психолога в организации.	Организационно-правовые и этические основы деятельности психолога в организации. Процедуры выявления потребностей внутреннего и внешнего заказчика. Технологии организации работы психологической службы в организации.
4	Тема 4. Отбор и адаптация персонала	Цель и задачи отбора персонала. Анализ потребности в кадрах. Планирование процедуры поиска и отбора персонала. Профиль должности и шорт-лист соискателей. Внутренние и внешние средства привлечения соискателей. Сбор и анализ сведений о кандидатах. Психодиагностика профессионально-важных качеств и индивидуально-психологических особенностей соискателей. Технологии проведения собеседования. Психологический и производственный смыслы адаптации персонала. Анализ и проектирование рабочего места (должности). Этапы адаптации. Методы адаптации персонала. Способы оценки результатов деятельности психолога по отбору и адаптации персонала.
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Цели и задачи развития персонала в организации. Основные роли и бизнес-процессы учебного центра. Важные моменты и возможные ошибки в построении системы обучения и развития. Основные этапы развития персонала. Принципы построения программ обучения и развития. Типовые и персональные программы развития. Аудиторное и полевое обучение. Организация и внедрение системы внутрикорпоративного управления знаниями. Способы оценки результатов деятельности психолога по обучению и развитию персонала.
6	Тема 6. Оценка персонала	Цели оценки (аттестации) персонала. Виды оценки персонала. Критерии, применяемые для оценки персонала и принципы их

		выделения. Методы и методики проведения оценки персонала. Факторы, влияющие на эффективность и качество оценки. Ошибки и сложности в оценке персонала.
7	Тема 7. Организационное консультирование	Понятие организационного консультирования. Внешние и внутренние консультанты. Основные этапы организации процесса управленческого консультирования. Методы диагностики организации. Методы определения приоритетов проблем. Разработка и внедрение предложений и управленческих решений. Социально-психологическая экспертиза бизнес-проектов. Диагностика и оптимизация социально-психологического климата в организации. Разработка и внедрение системы мотивации персонала. Способы оценки результатов деятельности психолога по консультированию персонала.
8	Тема 8. Организационное проектирование	Цели и задачи организационного проектирования. Принципы и подходы организационного проектирования. Процессы организационного проектирования. Основные виды и специфика организационного проектирования: разработка проекта новой организации, рационализация организационной, функциональной и других видов структур, рационализация технологии выполнения основных видов работ, совершенствование условий труда, использования рабочего времени, совершенствование информационного, кадрового, финансового, материально-технического и других видов обеспечения и др. Критерии оценки эффективности консультирования проектных команд.
9	Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом	Основания внедрения проектного подхода в деятельности организаций. Формирование команды проекта. Руководитель проекта. Его роли и функции. Критерии эффективности проектной деятельности. Этапы жизни проекта и специфика их реализации.
10	Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	Субъектность и субъективность в организационной психологии. Объективность и предметность научного знания в организационной психологии. Практическая направленность организационной психологии. Основание эмпирического анализа: измерение организационных и личностных характеристик. Оценка качества исследования в организационной психологии.

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			
ПК-1.1	Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда	Эссе
	Уметь: анализировать психологические	Тема 1. Предмет и объекты	Доклад/

	технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда Тема 2. Проблема эффективности в организационной психологии и возможности измерения профессиональной эффективности организационного психолога. Тема 3. Исследовательская, производственная и консультационная деятельность психолога в организации.	Презентация по автореферату диссертации.
	Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование	Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
ПК-1.2.	Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование	Доклад/ презентация по автореферату диссертации;
	Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	Комплекс психодиагностических методик по изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
	Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	План организационно-психологического исследования
ПК-1.3	Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала	Комплекс психодиагностических методик по

	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	изучению лидерского потенциала руководителей/ сотрудников организации
	Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	Устный опрос Кейс
	Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Тема 4. Отбор и адаптация персонала Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Оценка персонала Тема 7. Организационное консультирование Тема 8. Организационное проектирование Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	Психологический портрет руководителя/сотрудника организации

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда	Анализ предмета и объекта управления персоналом (работа с научной литературой). Анализ проблемы субъекта психологии труда и объекта организационной психологии (работа с научной литературой).
2	Тема 2. Проблема эффективности в организационной психологии и возможности измерения профессиональной эффективности организационного психолога.	Отработать в игровой форме ситуацию профотбора. Группа делится на пары, в которых один человек играет роль профконсультанта, другой — кандидата на имеющееся в организации вакантное место менеджера по работе с персоналом. Цель собеседования — составить заключение об уровне профессиональной компетентности кандидата и предложить варианты решений относительно его трудоустройства в данной организации. Необходимо предварительно провести следующую работу: 1) составить профиль компетенций в соответствии с интересами организации и ее основными требованиями к кандидату; 2) разработать вопросник для собеседования, отдельно представить основные, дополнительные, косвенные вопросы; 3) указать, какие дополнительные

		признаки будут диагностироваться в ходе собеседования. (**деловая игра**)
3	Тема 3. Исследовательская, производственная и консультационная деятельность психолога в организации.	Определить методы и подобрать батарею методик для проведения аттестации менеджера по персоналу, менеджеров по продажам, бухгалтеров. **Кейс:** К Вам как психологу организации обратился руководитель одного из подразделений с запросом по поводу разрешения конфликта между двумя особо ценными для организации сотрудниками. Опишите возможные стратегии и тактики профессиональных действий в данной ситуации. Вопросы: 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ В чем причины профессиональной конкуренции между женщинами (между мужчинами) в организации (**дискуссия**).
4	Тема 4. Отбор и адаптация персонала	Подобрать упражнения, направленные на отработку принятия решений и выбор поведения при принятии управленческих решений. Предложить организационные мероприятия по преодолению и предупреждению возможных затруднений в процессе адаптации новых сотрудников в организации
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Подготовить и провести интервью с любым специалистом, поменявшим место работы по собственному желанию. Подготовить вопросы с целью выявить: 1) причины несоответствия интересов организации и специалиста; 2) узкие места организации; 3) преимущества нового места работы; 4) степень ценности данного специалиста для организации. Предложить варианты решений, позволяющих организации сохранить данного специалиста, если в этом есть необходимость. Организация намерена перевести сотрудника на другое место работы по новой специальности без повышения в должности. Подготовьте вопросы с целью выявить причины несоответствия интересов организации и специалиста. Предложите компромиссный вариант решения. (кейс) Сотрудника увольняют в связи с выходом на пенсию. Поберите приемы и средства консультации с целью выявить отношения сотрудника к этому факту. Предложите коррекционные мероприятия по снижению негативных эмоциональных состояний сотрудника. (**кейс**)
6	Тема 6. Оценка персонала	1. Составить план карьеры одного из работающих сотрудников по предложенной схеме **Первый раздел плана карьеры «Общие сведения»** • Фамилия, имя, отчество • Занимаемая должность • Стаж работы • Образование • Наиболее заметные профессионально-личностныехарактеристики работника **Второй раздел плана карьеры «Плановая таблица».** Целью плановой таблицы плана карьеры является

		возможность наглядного представления всех перемещений, которые следует произвести для назначения «карьериста» на конечную планируемую должность, а также всех видов и форм его подготовки, необходимой для выполнения круга обязанностей на всех промежуточных и последней (по плану) должностях. a. В графе ставится порядковый номер мероприятий, планируемых для исполнения. b. В графу записываются все мероприятия, которые необходимо выполнять при развитии карьеры на несколько лет вперед. Например, все виды подготовки и обучения работника (повышение квалификации, переподготовка, стажировка), зачисление в резерв кадров, ротация на другие должности, назначение на более высокие должности и т.д. Последовательность, очередность мероприятий определяется составителями плана карьеры и формируется планами развития и потребностями предприятия, планами повышения квалификации в отрасли и т.д. c. В графе ставятся сроки проведения мероприятий. Разумеется, сроки эти ориентировочные, но для большей конкретизации рекомендуется ставить не только год выполнения мероприятия, но и квартал.. d. Здесь указывается тематика и формы обучения, которые определяются Типовыми планами повышения квалификации руководителей и специалистов в зависимости от номера учебной группы (типовыми планами подготовки работников, зачисленных в резерв кадров). Возможные формы обучения (лекции; семинары, курсы; инструктажи; посещение предприятий; психологический тренинг; деловые игры; тренажеры; самообразовании) e. В графе указывается выбранное учебное заведение по данной тематике. f. Длительность обучения определяется тематикой, Программами и Планами обучения. Общепринятое обозначение - недели (если обучение не превышает одного месяца) и в месяцах. g. В графе отражаются все виды стимулирования развития карьеры работника. К ним следует отнести: • финансирование командирования и оплаты всех видов обучения работника из средств предприятия; • обеспечение самообразования (т.е. без отрыва от работы по утвержденным планам) учебно-методическими материалами, консультациями, компьютерами, оргтехникой и помещениями; • повышение должностного оклада после обучения; • повышение должностного оклада после назначения на более высокую должность; • улучшение условий труда: предоставление отдельного кабинета, установка отдельного телефона и оргтехники (ксерокса, персонального компьютера и т.д.), замена офисной мебели, закрепление легкового автотранспорта и т.д. • командирование за рубеж с целью изучения опыта, конъюнктуры рынка сбыта, организации работ и т.д., за счет средств предприятия и т.д.
7	Тема 7. Организационное консультирование	Разработать модель консультации специалистов, не

		удовлетворяющих стандартам труда в данной организации по результатам аттестации персонала организации.
8	Тема 8. Организационное проектирование	Разработка проекта исследования в рамках организационной психологии.
9	Тема 9. Проектная деятельность в сфере управления персоналом	**Кейс:** Вы являетесь психологом в штате неврологической больницы. Спроектируйте программу психологических мероприятий для медицинского персонала больницы с учетом вредностей, определяемых контингентом больных. Вопросы: 1) Сформулируйте общие цели и конкретные задачи работы 2) Выделите основные направления работы 3) Выделите основные цели и задачи по каждому направлению 4) Предложите программу мероприятий в соответствии с поставленными задачами 5) Определите круг задействованных специалистов, ресурсов, сроки работ 6) Определите критерии оценки успешности решения задач
10	Тема 10. Проблема качества исследований в организационной психологии	Составление плана оценки организационно-психологического исследования

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 591 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81838.htm (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Барышникова Е.В. Профессиональная компетентность будущих педагогов-психологов [Электронный ресурс]: монография/ Барышникова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Челябинск: Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2017.— 237 c	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83877.html (дата обращения: 14.09.2022).	По логину и паролю
3	Милорадова Н.Г. Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент/ Милорадова Н.Г., Ишков А.Д.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016.— 109 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/54678.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
4	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс]/ А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2015.— 712 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/51961.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
5	Полякова И.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Полякова И.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 140 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83272.html. (дата обращения: 14.09.2022).	По логину и паролю

6	Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды [Электронный ресурс]: коллективная монография/ М.В. Лукьянова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2017.— 274 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/83202.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 391 c.[	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15464.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
2	Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 c.[	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15454.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
3	Васильев Г.А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Васильев Г.А., Деева Е.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 255 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/16449.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
4	Джанерьян С.Т. Психология профессионального самосознания [Электронный ресурс]: учебник/ Джанерьян С.Т.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2008.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/47106.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
5	Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2013.— 432 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/9104.html (дата обращения: 19.09.2022).	По логину и паролю
6.	Мальцева Т.В. Профессиональное психологическое консультирование: учебное пособие / Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 143— c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/16285.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
7	Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2014.— 389 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/24835.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
8	Ефремов Е.Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ефремов Е.Г., Новиков Ю.Т.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2010.— 352 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/24911.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
9	Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Прометей, 2013.— 160 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/18587.html (дата обращения: 19.09.2022).	По логину и паролю
10	Ипатов А.В. Профессиональные деструкции и их профилактика [Электронный ресурс]: монография/ Ипатов А.В., Шишигина Т.Р.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 154 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/31698.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
11	Кондратьев М.Ю. Психология отношений межличностной значимости [Электронный ресурс]/ Кондратьев М.Ю., Кондратьев Ю.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2006.— 272 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/7392.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
12	Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании [Электронный ресурс]/ Марасанов Г.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Когито-Центр, 2009.— 368 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/15297.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
13	Милорадова Н.Г. Поведение людей в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Милорадова	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

	Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013.— 168 с.	http://www.iprbookshop.ru/20023.html (дата обращения: 19.09.2022).	
14	Сидоренков А.В. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты [Электронный ресурс]: монография/ Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2011.— 256 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/47204.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
15	Шадриков В.Д. Психология деятельности человека [Электронный ресурс]/ Шадриков В.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2013.— 464 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/32144.html (дата обращения: 07.10.2022).	По логину и паролю
16	Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология»/ Шилова Т.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2010.— 124 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/26614.html (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
17	Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности [Электронный ресурс]/ Харитонова Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Институт психологии РАН, 2014.— 416 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/32147.html (дата обращения: 19.09.2022).	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 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 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/ **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 «Профессиональная эффективность корпоративного психолога» 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

Тема 1. Предмет и объекты деятельности психолога в организации. Уровни оказания консультационной помощи субъекту труда

Темы эссе
Тема 1. Образ организационного психолога в российских и зарубежных компаниях.
Тема 2. Вызовы для организационного психолога в эпоху V.U.C.A.
Тема 3. Карьерные возможности организационного психолога
Тема 4. Профессиональные деформации организационного психолога
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

Кейс-задачи

Познакомьтесь с информацией о компании. Определите организационные проблемы и разработайте план работы организационного психолога на 1 год

Текст кейса:

Информация о компании

Компания «М.» является средним европейским предприятием по производству стальных

изделий, применяемых в строительстве и других отраслях, к примеру, при производстве балок, проволоки или труб. Совсем недавно компания создала новые мощности для производства высококачественных изделий из полосовой стали, которые теперь планирует продавать производителям автозапчастей. Для того чтобы добиться успехов на этом рынке в условиях высокой конкуренции, «М.» необходимо усилить область управления взаимоотношениями с потребителями и разработать новый спектр услуг. В связи с этим руководство компании запустило программу по трансформации бизнеса, чтобы улучшить общие показатели, изменив способ взаимодействия с клиентами.

Для того чтобы конкурировать на рынке поставщиков производства автозапчастей, компании необходимо сократить время выполнения заказов и в целом повысить качество, эффективность и гибкость координации заказов. Слишком долгий срок выполнения заказов и отсутствие оповещения о статусе заказа привело к потере клиентов компании. Заказчики все чаще жалуются на качество услуг и низко оценивают работу предприятия в опросах об удовлетворенности клиентов, которые регулярно проводят аналитики данной отрасли.

Руководство намерено изменить эту тенденцию и сохранить текущих клиентов, вернуть старых и привлечь новых. Поэтому программа по трансформации бизнеса должна повысить продажи и качество выполнения заказов, сократив сроки их выполнения и обеспечить бесперебойную поставку продукции в указанные сроки и незамедлительное оповещение клиентов в случае потенциальной задержки при выполнении заказа. Программа также должна повысить удовлетворенность клиентов и предложить им новый спектр услуг.

Организационная структура

У компании есть один производственный центр (ПЦ) и несколько распределительных центров (РЦ). Согласно операционной модели, взаимодействием с потребителя занимаются независимые РЦ в Испании, Бельгии и Румынии, тогда как производство сосредоточено в ПЦ в Польше. РЦ Бенилюкс в Бельгии и РЦ Испания обслуживают строительный сектор, а РЦ Восточная Европа в Румынии обслуживает другие секторы, базирующиеся преимущественно в Восточной и Юго- Восточной Европе. В корпоративном центре (КЦ) в Люксембурге располагаются высшее руководство компании, финансовый отдел, отдел управления качеством, отдел разработки продукции и отдел управления персоналом.

Финансовый отдел определяет политику, процедуры и правила, которыми должны руководствоваться РЦ при назначении цен и оценке кредитных рисков по конкретным клиентам.

Функции ПЦ, а также сети РЦ, осуществляющих продажу и обслуживание клиентов.

Функция каждого РЦ по взаимоотношениям с клиентами включает оценку кредитных рисков, работу с агентами по продаже по согласованию контрактов, ответы на жалобы клиентов, получение денежных средств по счетам к оплате, а также управление данными о клиентах. В функцию по продажам входит деятельность по продаже, включая обработку заказов, начиная с регистрации в системе и заканчивая выставлением счетов (последнее относится к финансовой функции). Функция по распределению включает в себя доставку готовой продукции клиенту.

Производственный центр закупает сырье и использует его для производства товаров. Товары хранятся на складах и направляются в РЦ. Функция ПЦ по продажам предполагает прогноз продаж, прием совокупных заказов от РЦ, а также их распределение по производственной и логистической функциям. Функция ПЦ по закупке подразумевает отбор поставщиков и согласование соответствующих контрактов. Сюда же входит прогноз спроса на сырье, заказ сырья и управление объемами запасов на основе информации, полученной при выполнении функций по продажам и производству. Логистическая функция включает транспортировку и хранение сырья и готовой продукции. К производственной функции ПЦ относится планирование, реализация и мониторинг производства, а также планирование, проектирование и текущее обслуживание средств производства.

Бизнес-анализ проблем

Главные стейкхолдеры трансформации ОАО «М.» проанализировали цели, которые должна достичь их программа, — эффективность бизнеса, удовлетворенность клиентов и качество обслуживания.

Эффективность бизнеса подрывают проблемы в координации деятельности

подразделений предприятия, что приводит к несогласованному подходу к обслуживанию клиентов. Также есть проблемы во взаимоотношениях с ними. Эти проблемы возникают из-за того, что у отделов компании по-разному представлена информация о клиентах организации.

Использование нормативно-справочной информации в различных информационных системах разных РЦ компании не согласовано. Кроме того, используются разные форматы клиентских баз данных. Эти два фактора не позволяют вести согласованный и точный учет информации. Это, в свою очередь, снижает удовлетворенность клиентов, приводит к затратам на сбор и синхронизацию данных о клиентах и подвергает компанию различным рискам. Были случаи, когда один РЦ выдавал кредит клиентам, не осуществившим выплату по кредиту в другие РЦ. В некоторых случаях распределительные центры не только оценивали кредитоспособность клиентов неверно, но и выдавали кредиты с нарушением правил, установленных финансовым отделом корпоративного центра. КЦ осуществлял лишь ограниченный контроль за кредитной деятельностью РЦ, вмешиваясь только в тех случаях, когда деятельность РЦ приводила к крайне высоким рискам. На степень удовлетворенности клиентов в первую очередь влияют слишком долгое время выполнения заказа, плохое обслуживание, а также недостаточная гибкость при обработке заказа.

Производственному центру также не хватает точной информации о поступивших заказах. Планировщики не имеют возможности отслеживать и оценивать всю совокупность контрактов, потенциальных клиентов, потенциальных запросов, которые в конечном счете определяют производственную программу. Отсутствие полноценного планирования часто приводит к задержкам в исполнении заказов в связи с нехваткой сырья и производственных мощностей, а также большими затратами из-за излишних запасов сырья и материалов или дорогостоящих авральных закупок на спот-рынках, а не по налаженным каналам поставки.

Проблемы связаны и с координацией управления заказами между РЦ и ПЦ. Один раз в день РЦ накапливают заказы и передают их в ПЦ. В этих совокупных заказах не представлена информация об исходных заказчиках. В связи с этим заказы конкретных покупателей не отображаются в системах ПЦ, а данные о заказах клиентов частично дублируются в разных системах управления заказами РЦ и ПЦ. Из-за недостаточно полноценного и своевременного учета информации о заказах планирование производства осуществляется медленнее. Кроме того, у компании нет единого стандарта для учета заказов, что еще больше осложняет их управление

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий обактуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой

	деятельности		деятельности	деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками	Владеет в полном	Владеет навыками	Владеет отдельными	Демонстрирует

оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	объеме навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	отсутствие навыков оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Развитие у обучающихся системы знаний по цифровой культуры и навыков по работе с цифровыми инструментами
Задачи дисциплины	1. Овладение системы понятий цифровой культуры; 2. Развитие навыков создания и использования цифровых инструментов для сбора данных для исследования 3. Развитие навыков первичной обработки данных с помощью цифровых инструментов 4. Развитие навыков по созданию и использованию цифровых ресурсов в работе с клиентами

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Цифровая культура корпоративного психолога» 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 профессиональной деятельности и супервизия • Методология и планирование психологических исследований • Статистические методы в психологии • Теория и практика психодиагностики • Технологии оценки, обучения и развития персонала •
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	• Профессиональная эффективность корпоративного психолога • Методы профессионального позиционирования и этика корпоративного психолога

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)	1 Организационное консультирование по вопросам управления, эффективной организации труда, оценки и развития управленческого и лидерского потенциала сотрудников организации; 2 Психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных областях человеческой деятельности, в	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального	**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)
			ПК-2.2. Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по вопросам

	межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации, изменения, воздействия.	управления)	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)
			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)

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)		
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)		
Теоретические основы научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде
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)		
практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
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)		
цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде

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. Цифровая культура и цифровая безопасность	4	18	2	4	4	8
2	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований	4	18	2	4	4	8
3	Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	4	18	2	4	4	8
4	Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	4	18	2	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**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. Цифровая культура и цифровая безопасность	5	18	1	3	1	13
2	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований	5	18	1	3	1	13
3	Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	5	18	1	3	1	13
4	Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	5	18	1	3	1	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**5**					
	ИТОГО		**72**	**4**	**12**	**4**	**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность	Понятие цифровой культуры Культура интернет-коммуникаций. Цифровая этика Особенности работы психолога в цифровой среде. Правила работы с камерой на видео-встречах Основы персональной информационной безопасности Кибер безопасность при работе с клиентами Сохранение конфиденциальности при работе с клиентами в цифровой среде
2	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований	Типизация цифровых инструментов для создания опросов и анкет. Принципы составления анкет и опросов в цифровой среде. Использование различных типов вопросов для сбора данных. Визуальное оформление анкет и опросов. Принципы сбора ответов. Типизация цифровых инструментов для создания презентаций.

		Принципы составления презентаций. Принципы работы с электронными таблицами
3	Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	Фундаментальные статистические принципы. Формирование базы данных исследования. Упорядочивание полученного материала. Расчет основных статистических показателей. Расчет мер центральной тенденции. Расчет мер разброса (изменчивости). Расчет мер установления статистических взаимосвязей. Методики графического представление данных. Методики табличного представление данных. Принципы лаконичного и наглядного представления данных.
4	Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	Типизация цифровых ресурсов для коммуникации с клиентами. Цели и принципы использования соц. сетей для коммуникации с клиентами. Цели и принципы использования сайта-визитки для коммуникации с клиентами. Цели и принципы использования лэндинга для коммуникации с клиентами. Инструменты создания сайта-визитки и лэндинга. Принципы создания сайта-визитки.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
ПК-2.1	Знать: Теоретические основы научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность	Устный опрос по основам цифровой этики
	Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований	Доклад по применению основ кибер-безопасности в работе корпоративного психолога
	Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	Список цифровых платформ в работе корпоративного психолога
ПК-2.2.	Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	Устный опрос по специфике работы корпоративного психолога в цифровой среде
	Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность	Комплекс подходов к разработке

	работе психолога в цифровой среде	Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	мероприятий при работе в цифровой среде
	Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	План основных мероприятий по разработке собственного сайта
ПК-2.3	Знать: цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	Комплекс цифровых инструментов по сбору и обработке данных
	Уметь: определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	Чек-лист выбора цифровых инструментов по сбору и обработке данных
	Владеть: навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения исследований Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	Проведение онлайн опроса

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Цифровая культура и цифровая безопасность	Эссе по цифровой культуре
2	Тема 2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических исследований	Создание цифрового опросника
3	Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных	Расчет статистических показателей
4	Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами	Создание личного сайта или лэндинга

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Минашкин В. Г. ; Под ред. Минашкина В.Г. - СТАТИСТИКА. Учебник и практикум для СПО - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 448с. – ISBN: 978-5-534-03465-3	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86461.html	По логину и паролю
2	Под ред. Мхитаряна В.С. - СТАТИСТИКА. В 2 Ч. ЧАСТЬ 1 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 249с. – ISBN: 978-5-534-09353-7	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85238.html	По логину и паролю
3	Практическая бизнес - статистика, Сигел, Э. Ф., 2004	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL:	По логину и паролю

		http://www.iprbookshop.ru/51165.html (дата обращения: 21.10.2022).	

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Анализ данных в MS Excel : основные сведения о MS Excel, статистические таблицы и графики, статистические функции, пакет анализа (анализ данных) : учеб. пособие для вузов, Мхитарян, В. С., 2018	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59011.html	По логину и паролю
2	Статистика : учебник, Мхитарян, В. С., 2006	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/9104.html	По логину и паролю
3	Теория вероятностей и математическая статистика : учеб. пособие, Мхитарян, В. С., 2013	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/29299.html	По логину и паролю
4	Теория статистики: практикум, Громыко, Г. Л., 2004	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81548.html	По логину и паролю
5	Яковлев В. Б. - СТАТИСТИКА. РАСЧЕТЫ В MICROSOFT EXCEL 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для СПО - М.:Издательство Юрайт - 2019 - 353с. – ISBN: 978-5-534-02551-4	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/10739.html	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1. Электронный журнал «Организационная психология» https://orgpsyjournal.hse.ru/ 2. Международный журнал исследований культуры. Выпуск № 3 (8), 2012. Цифровая культура http://www.intelros.ru/readroom/mezhdunarodnyy-zhurnal-issledovaniy-kultury/i2-2012 3. Электронный журнал «Цифровая культура в сетевом обществе: социально-философский анализ» http://cat.ifmo.ru/ru/2018/v3-i3/189 4. Электронный журнал «Моделирование и анализ данных» https://psyjournals.ru/mad/index.shtml
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) 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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **Материалы по психологии Psychology OnLine.Net**
Описание материально-техни-	**№306а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа,**

ческой базы	**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 «Цифровая культура корпоративного психолога» 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. Цифровая культура и цифровая безопасность
Устный опрос по основам цифровой этики:

1. Предпосылки возникновения понятия «цифровая этика»
2. Основные правила цифровой этики
3. Уникальные особенности цифровой этики
4. Обоснование необходимости внедрения цифровой этики в работу корпоративного психолога

Доклад по применению основ кибер-безопасности в работе корпоративного психолога

Составление цифровых платформ в работе корпоративного психолога

Тема2. Цифровые инструменты для проведения организационно-психологических **исследований**

Составление в группе комплекс цифровых инструментов по сбору данных.

Составление в группе чек-листа выбора цифровых инструментов по сбору данных.

Проведение онлайн-опроса, созданного самостоятельно на одном из выбранных ресурсов

Тема 3. Первичная обработка и представление статистических данных

Составление в группе комплекс цифровых инструментов по обработке данных.

Составление в группе чек-листа выбора цифровых инструментов по обработке данных.

Тема 4. Цифровые ресурсы для коммуникации с клиентами
Устный опрос по специфике работы корпоративного психолога в цифровой среде:

1. Основные каналы коммуникаций с потенциальными клиентами
2. Основные каналы коммуникаций с текущими клиентами
3. Специфика использования соц сетей в коммуникации с клиентами
4. Специфика использования сайтов в коммуникации с клиентами

Составление комплекса подходов к разработке мероприятий при работе в цифровой среде

Индивидуальное составление плана основных мероприятий по разработке собственного сайта

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

Эссе по цифровой культуре

Примерные темы эссе:

1. Особенности работы корпоративного психолога в цифровой среде
2. Цифровая этика
3. Важность соблюдения правил кибер безопасности
4. Какие изменения клиентам принесла цифровая культура
5. Особенности интернет коммуникаций в психолого-клиентских отношениях

Контрольная работа № 1.

Задание: создать онлайн опрос/анкету с помощью цифровых инструментов.

Алгоритм создания:

1. Выбрать тест/опрос/анкету для перевода в цифровой формат
2. Выбрать один из цифровых ресурсов для оцифровки
3. Подобрать цветовую гамму для опросника/анкеты в соответствии с тематикой и целевой аудиторией
4. Составить приветственные и финальные тексты
5. Составить демографический блок вопросов
6. Перенести в цифровой формат демографический блок и все вопросы выбранного в п.1 теста/опроса/анкеты. Важно, чтобы использовалось минимум 5 различных типов вопроса
7. Протестировать работу созданного опросника

Расчет статистических показателей

Задание: рассчитать статистические показатели для проводимого исследования

Алгоритм выполнения:

1. Использовать данные исследования из ВКР
2. Рассчитать 1-2 меры центральной тенденции (на выбор).
3. Рассчитать 1-2 меры разброса (изменчивости) (на выбор).
4. Рассчитать 1-2 меры статистических взаимосвязей (на выбор).

Контрольная работа № 2.

Задание: Создание сайта-визитки/лэндинга (в дальнейшем – «сайта»).

Алгоритм создания:

1. Определить тип сайта, необходимый студенту для дальнейшего продвижения (сайт-визитка или лэндинг), сформулировав основные цели и задачи
2. Выбрать одну из платформ для создания сайта
3. Подобрать цветовую гамму для сайта в соответствии с тематикой и целевой аудиторией
4. Составить схему сайта, обозначив основные блоки
5. Составить тесты для каждого блока
6. Подобрать визуальный материал для каждого блока (при необходимости)
7. Создать сайт на выбранной платформе
8. Протестировать работу сайта
9. Собрать обратную связь минимум от 5 потенциальных/действующих клиентов
10. Внести правки после анализа обратной связи

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-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методических подходов в работе психолога в цифровой среде	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим подходам в работе психолога в цифровой среде
Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	В полном объеме умеет анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует умение анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические инструменты и подходы в работе психолога в цифровой среде
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических	Способен основать выбор научно-методических инструментов и	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов	Не способен обосновать выбор научно-методических

инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде	инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде	подходов в работе психолога в цифровой среде	в работе психолога в цифровой среде	инструментов и подходов в работе психолога в цифровой среде
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 при работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий при работе психолога в цифровой среде
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: цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Способен дать исчерпывающий ответ о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Дает ответ на основные вопросы о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде .	Затрудняется с ответом на вопрос о цифровых инструментах для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде
Уметь: определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме демонстрирует умение определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует базовые умения определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные умения определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие умений определять и выбирать цифровые инструменты для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде
Владеть: навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	В полном объеме владеет навыками работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Владеет работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует фрагментарные навыки работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде	Демонстрирует отсутствие навыков работы с цифровыми инструментами для сбора и обработки данных при работе психолога в цифровой среде

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ И ЭТИКА КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	1. Освоение студентами знаний и формирование целостного представление о метода профессионального позиционирования 2. Получение практических умений управления собственной профессиональной карьерой
Задачи дисциплины	1. Освоение знаний об основных направлениях подходов к проблеме профессионального позиционирования, функциям, методам и принципам формирования персонального брендинга в различных аспектах 2. Ознакомление студентов с психологическими основами определения делового позиционирования 3. Изучение методы анализа общественного мнения для осуществления профессиональной деятельности 4. Формирование умения использовать соответствующие технологии позиционирования в профессиональной сфере деятельности 5. Развитие умений по созданию личного профессионального брендом

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Методы профессионального позиционирования и этика корпоративного психолога» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.03

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология профессиональной деятельности и супервизия», «Теория, методология и практика психологического консультирования», «Теория и практика психодиагностики», «Психологическая коррекция в организационном консультировании», «Проектирование консультационных услуг»,
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:			
Экспертно-диагностический Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	03 Социальное обслуживание (в сферах: психологического сопровождения представителей социально уязвимых слоев населения; консультативной помощи работникам социальных служб, социальной помощи семье и замещающим	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов,	**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

	семьям; оказания психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения).	направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	государственного или муниципального управления).
			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).
			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).

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).		
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).		
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
. **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 содержательные и	Анализировать содержательные и	Методами оценки содержательных и

организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
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 основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

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	Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования	4	18	2	4	4	8
2	Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда	4	18	2	4	4	8
3	Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование	4	18	2	4	4	8
4	Этические принципы работы корпоративного психолога	4	18	2	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**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	Определение, цель, задачи и функции профессионального позициониро-	5	18	1	3	1	13

	вания						
2	Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда	5	18	1	3	1	13
3	Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование	5	18	1	3	1	13
4	Этические принципы работы корпоративного психолога	5	18	1	3	1	13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**5**					
	ИТОГО		**72**	**4**	**12**	**4**	**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Понятия и функции профессионального позиционирования. Цели и задачи позиционирования. Виды и типы позиционирования. Становление понятия «позиционирование». Позиционирование в структуре коммуникативного пространства. Многоаспектность интерпретаций понятий профессионального позиционирования. Основные концепции и стратегии маркетингового и профессионального позиционирования. Современные тенденции персонального бренда. Факторы, способствующие созданию и продвижению личных брендов в России. Репозиционирование. Основы делового имиджа. Психология формирования позитивного имиджа Позиционирование и имидж как психологическая категория. Основные характеристики делового имиджа как психологического образа, его виды и функции. Базовые структурные модели. Психологические рекомендации по формированию позитивного образа. Основные требования к проведению научного и прикладного исследования в различных областях психологии на основании представлений об основных методах, инструментах и средствах изучения психических явлений и воздействия на них.
2	Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда	Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Психология восприятия прямой и косвенной информации. Сущность позиционирования Формирование позиции бренда. Позиционирующие шкалы и карты позиционирования. Ребрендинг. Определение своей ниши и уникальных предложений. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирования Устаревание, упадок и омоложение личного бренда. Стадия подготовки: аналитика и обоснование действий. Проектирование: создание наименования, креативные работы, подготовка рекламной кампании. Стадия реализации: внедрение и поддержание, мероприятия по увеличению силы персонального бренда.
3	Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование	Технологии проектирования профессиональной карьеры. Основные методики, средства, инструменты самодиагностики профессиональных компетенций. Компоненты технологической культуры и их роль в проектировании профессиональной карьеры. Профессиональная идентичность. Способы планирования карьеры и методы оценки эффективности. Инструменты самодиагностики профессиональных компетенций. Современные инструменты продвижения. Контент-маркетинг. Интернет-маркетинг. Технологии таргетинга. Методы позиционирования в современной цифровой среде. Применение психологических аспектов визуальных коммуникаций как один из способов профессионального позиционирования Визуальные коммуникации как один из способов профессионального позиционирования. Психологические особенности формирования правильного позиционирования. Современные инструменты продвижения персонального бренда и определения позиционирования: интернет-маркетинг, контент-маркетинг, интерактивные

		инструменты
4	Этические принципы работы корпоративного психолога	Особенности профессиональной этики во взаимоотношениях с коллегами-психологами и администрацией Профессиональная этика взаимоотношений с коллегами-психологами и смежными специалистами. Роль и назначение профессиональной этики в психологической деятельности. Практическая этика в профессиональной деятельности. Этический кодекс практического психолога. Принцип конфиденциальности. Принцип компетентности. Принцип ответственности. Принцип этической и юридической правомочности. Принцип квалифицированной пропаганды психологии. Принцип благополучия клиента.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).			
ПК-2.1.	знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного	

	или муниципального управления).	профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
ПК-2.2.	Знать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
ПК-2.3.	Знать основные содержательные и организационные конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда	

		Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	
	Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1. Определение, цель, задачи и функции профессионального позиционирования Тема 2. Создание персонального бренда. Основные этапы и алгоритмы построения личного профессионального бренда Тема 3. Основные методы и технологии профессионального позиционирования: определение групп целевых аудиторий, ключевые принципы построения позиционирование Тема 4. Этические принципы работы корпоративного психолога	

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	**Тема 1.** Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	Задание й.
2	**Тема 2.** Понятие и содержание психологических технологий	Задание 2
3	**Тема 3**. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	Задание 3
4	**Тема 4**. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Задание 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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
2	Виговская, М. Е. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 144 с. — ISBN 978-5-394-02409-2. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102277.html	По логину и паролю
3	Чиликин, А. Н. Профессиональная этика : курс лекций / А. Н. Чиликин, И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2021. — 64 с. — ISBN 978-5-00175-100-7.	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/120907.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Мушин-Македонский, А. Нарративное лидерство: искусство вдохновлять и убеждать с помощью историй / А. Мушин-Македонский ; под редакцией Н. Быковой. — Москва : Альпина ПРО, 2022. — 266 с. — ISBN 978-5-907470-51-4.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122535.html	По логину и паролю
2	Кови, Стивен Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови ; перевод П. Самсонов. — 9-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 305 с. — ISBN 978-5-9614-6703-1. //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83113.html	По логину и паролю
3	Рон, Мейер Виртуозное лидерство: как создать собственный репертуар лидерских стилей / Мейер Рон, Майерс Рональд ; перевод Linguae Emporium ; под редакцией А. И. Кочетковой. — Москва : Дело, 2018. — 392 с. — ISBN 978-5-7749-1380-0. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru	По логину и паролю
4	Манфред, Кетс Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта / Кетс Манфред ; перевод М. Шалунова. — 4-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 276 с. — ISBN 978-5-9614-1483-7. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82725.html	По логину и паролю
5	Кови, Стивен Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 96 с. — ISBN 978-5-9614-1680-0.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82488.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. 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/ **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 «Методы профессионального позиционирования и этика корпоративного психолога» 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, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной форме обучения является контрольная работа.

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

Темы 1-4

1) Роль и место позиционирования в развитии профессиональной деятельности
2) Сущность понятия «Профессиональное позиционирование»
3) Структура коммуникативного пространства профессионала
4) Проблемы необходимости профессионального позиционирования
5) Современные методы и стратегии позиционирования
6) Различие понятий «персональный бренд», «деловой имидж» , «личный имидж» и «профессиональное позиционирование
7) Актуальные тенденции в вопросах профессионального позиционирования и примеры на российском рынке
8) Я-концепция и Я-образ
9) Особенности построения успешного делового имиджа
10) Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека
11) Технологии определения целевой аудитории. Типы и методы исследования для определения собственной рыночной ниши
12) Креативные методики определения позиционирования.
13) Ключевые принципы и ошибки, на которых строится персональный бренд
14) Основные этапы построения профессионального позиционирования
15) Креативные методики для формирования позиционирования и делового имиджа
16) Использование контент-маркетинга в построении профессионального позиционирования
17) Интернет-технологии для формирования позиционирования и продвижения в условиях рыночной конкуренции
18) Основные тенденции цифрового маркетинга. Анализ успешных примеров профессионального позиционирования
19) Визуальные коммуникации как способ дифференцирования и дополнения делового имиджа
20) Психологические особенности формирования профессионального позиционирования
21) Проблемы планирования и управления профессиональной карьерой
22) Проблемы профессиональной адаптации личности
23) Методы и способы оценки эффективности профессионального позиционирования
24) Особенности профессиональной этики во взаимоотношениях с коллегами-психологами и администрацией
25) Профессиональная этика взаимоотношений с коллегами-психологами и смежными специалистами.
26) Роль и назначение профессиональной этики в психологической деятельности.
27) Практическая этика в профессиональной деятельности.
28) Этический кодекс практического психолога.

Темы эссе

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

Тема 1. Проблемы выстраивания профессионального позиционирования для специалиста в области психологии
Тема 2. Персональный блог как средство формирования делового имиджа.

Тема 3. Использование возможностей социальных сетей для продвижения персонального делового имиджа (на примере нескольких сетей).
Тема 4. Имидж психолога в современной России.
Тема 5. Профессиональное позиционирование как способ дифференцирования на рынке.
Тема 6. Кто такой эксперт и в чем его отличие от профессионала?
Тема 7. Коммуникация и влияние с помощью визуальных изображений
Тема 8. Психология социальной реализации профессионала
Тема 9. Профессиональная востребованность личности
Тема 10. Интернет-маркетинг как этап выстраивания профессионального позиционирования
Тема 11. Сущность понятия «профессиональное позиционирование»

Критерии и показатели оценки эссе

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.

Шкала оценивания эссе

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

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Многоаспектность интерпретаций понятий профессионального позиционирования

Тема 2. Методы оценки социально-профессиональной пригодности по шкале "идентичность/маргинализм"
Тема 3. Идентификационные методы прогнозирования карьерного роста
Тема 4. Факторы, влияющие на создание и продвижение личных профессиональных брендов в современной России
Тема 5. Концепции профессионального позиционирования
Тема 6. Позиционирование и имидж как психологическая категория
Тема 7. Характеристики делового имиджа как психологического образа
Тема 8. Базовые структурные модели формирования делового имиджа
Тема 9. Психология восприятия прямой и косвенной информации
Тема 10. Позиционирующие шкалы и карты позиционирования
Тема 11. Ребрендинг и репозиционирование
Тема 12. Этапы и алгоритмы построения профессионального бренда
Тема 13. Методы профессионального позиционирования: определение целевой ниши
Тема 14. Технологии профессионального позиционирования
Тема 15. Инструменты продвижения персонального бренда
Тема 16. Понятие «профессиональная идентичность»
Тема 17. Проектирование профессиональной карьеры

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.

Шкала оценивания реферата

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

2.4.1 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».

2.5 Задания для самостоятельной работы

Задание 1: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Задание 2. Задача студента – кратко проанализировать имидж и профессиональное

позиционирование какого-либо известного тренера, психолога, специалиста или бизнесмена в области психологии, заполнив таблицу. В левом столбце необходимо дать 8–10 характеристик образа. В правом столбце указать, какими средствами каждая характеристика формируется у воспринимающей аудитории**.**

Задание 3. Задача студента - составить карту позиционирования себя как профессионала: определить целевую аудиторию (рыночную нишу), описать уникальных профессиональные навыки и характеристики, сформировать профессиональную позицию, выделить конкурентов.

Задание 4. Задача студента – составить план действий по построению собственного профессионального бренда по 3 стадиям: стадия подготовки, стадия проектирования, стадия реализации.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

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.

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:

Зачет проводится в форме проверки выполненных магистрантами контрольных работ:

Контрольная работа 1. Проанализировать имидж и профессиональное позиционирование какого-либо известного тренера, психолога, специалиста или бизнесмена в области психологии, заполнив таблицу. В левом столбце необходимо дать 8–10 характеристик образа. В правом столбце указать, какими средствами каждая характеристика формируется у воспринимающей аудитории**.**

Контрольная работа 2. Составить карту позиционирования себя как профессионала: определить целевую аудиторию (рыночную нишу), описать уникальных профессиональные навыки и характеристики, сформировать профессиональную позицию, выделить конкурентов.

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).				
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает исчерпывающие ответы на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда.	Затрудняется с ответом, путается ответах на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления) через профессиональное позиционирование и создание профессионального бренда. .
Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен фрагментально применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Не способен в полном мере применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам по вопросам профессионального позиционирования и создание профессионального бренда организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров	Дает исчерпывающие ответы об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Дает ответ об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по	Демонстрирует отсутствие знаний об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса

в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
. **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 содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен дать исчерпывающий ответ о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает ответ о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Затрудняется с ответом о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	В полном объеме демонстрирует знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний об анализе содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам профессионального позиционирования	Способен в полном объеме описать методы оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам	Дает ответ о специфике методы оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам	Демонстрирует отсутствие знаний о содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам

организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	вопросам профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
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 основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен дать исчерпывающий ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Дает ответ об ответ об содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Затрудняется с ответом на вопрос об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления
Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	В полном объеме демонстрирует знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует базовые знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует фрагментарные знания по анализу содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Демонстрирует отсутствие знаний по анализу содержательных и организационных особенностей при конструированию оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-	Способен в полном объеме конструировать оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования	Владеет навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального позиционирования	Демонстрирует фрагментарные навыки конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального	Демонстрирует отсутствие навыков конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и развития профессионального

предприятия, органа государственного или муниципального управления).	организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	позиционирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; 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	1. Овладение системой понятий, обеспечивающей характеристику проектного подхода к консалтинговой деятельности; 2. Развитие представлений о характерных чертах и свойствах консалтинговой услуги 3. Овладение системой знаний о структуре и стадиях осуществления консалтингового проекта.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Проектирование консультационных услуг» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины Б1.В.04.ДВ.01.01.

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	• 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 • Технологии управленческого консалтинга
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	• 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:			
организационно-управленческий (администрирование)	1 Организационное консультирование по вопросам управления, эффективной организации труда, оценки и развития управленческого и лидерского потенциала сотрудников организации; 2 Психические процессы, свойства и состояния человека, их проявления в различных областях человеческой	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного	**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)
			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)
	деятельности, в межличностных и социальных взаимодействиях на уровне индивида, группы, сообщества, а также способы и формы их организации, изменения, воздействия.	или муниципального управления)	**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)

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)		
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)		
Теоретические основы научно-методических основ проектирования консультационных услуг	анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг
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)		
практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию 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)		
Знает техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	определяет техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию

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. Формулирование и планирование консалтингового проекта	4	16	2	4	4	8
2	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	4	18	2	4	4	8
3	Тема 3. Управление консалтинговым проектом	4	19	2	4	4	8
4	Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	4	19	2	4	4	8
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**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. Формулирование и планирование консалтингового проекта	5	18	2	3		13
2	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	5	18	2	3		13
3	Тема 3. Управление консалтинговым проектом	5	18	2	3		13
4	Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	5	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к экзамену						
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта	Характерные черты и свойства консалтинговой услуги. Основные направления управленческого консультирования на современном российском рынке. Цель управления проектом и успешность проекта. Роли в проекте. Процедуры управления проектом. Техническое задание консультанту. Анализ предложений консультантов Стратегическое управление консалтинговой фирмой. Ключевые факторы успеха консалтингового бизнеса
2	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	Проектный менеджмент (Project Management) – «управление проектами» как синтетическая дисциплина. Определение проекта. Предметная область проекта – содержательная сущность проекта: цель проекта, задачи, объемы работ и ресурсов, необходимых для их достижения. Характеристика проекта как объекта управления. 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. Жизненный цикл проекта как совокупность фаз развития проекта. Подходы к определению фаз жизненного цикла проекта. Фаза

		подготовка (прединвестиционная фаза): стадия инициации, стадия планирования, фаза выполнения (инвестиционная фаза): стадия исполнения проекта, фаза завершения (фаза ввода в эксплуатацию): стадия завершения проекта. Диапазон потребности в ресурсах по жизненным фазам проекта.
3	Тема 3. Управление консалтинговым проектом	Структура и стадии осуществления консалтингового проекта. Начало работы над проектом. Первые контакты с клиентом, первичное диагностирование задачи, планы проекта, коммерческое предложение клиенту, заключение контракта на оказание консалтинговых услуг. Диагностирование. Концептуальная структура диагностирования, выделение необходимых факторов, источники и пути их получения, анализ полученных сведений, обратная связь с клиентом. Планирование деятельности. Поиск идей для возможных решений, разработка и оценка имеющихся альтернатив, представление клиенту предложений возможных направлений деятельности. Реализация проекта. Роль консультанта в решении поставленной задачи, планирование и мониторинг в процессе решения задачи, обучение и повышение квалификации персонала фирмы заказчика, тактические приемы руководства для внесения изменений в методы работы, система поддержки и контроля в новых условиях. Завершение работы над проектом. Выбор оптимального времени для прекращения работы консультанта в фирме, оценка проведенной работы, будущее сотрудничество по данной проблеме, окончательный отчет.
4	Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	Взаимодействие «консультант-клиент». Поведенческие роли консультанта. Методы воздействия на «систему клиента». Психологические проблемы взаимоотношения «консультант-клиент». Консультант – помощник в решение управленческих проблем. Мотивация консультанта. Этика консультанта. Личностные качества консультанта. Отбор и окончательный выбор консультанта.

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)			
ПК-2.1	Знать: Теоретические основы научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	Устный опрос по основам проектирования консультационных услуг
	Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	Доклад по современным подходам к проектированию консультационных услуг

	Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 3. Управление консалтинговым проектом	Глоссарий консалтингового проекта
ПК-2.2.	Знать: практические основы и специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий
	Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта Тема 3. Управление консалтинговым проектом	Комплекс подходов к разработке мероприятий по проектированию консультационных услуг
	Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Тема 3. Управление консалтинговым проектом Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	План основных мероприятий для разработки консалтингового проекта
ПК-2.3	Знать: техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	Тема 3. Управление консалтинговым проектом Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	Комплекс техник и методов разработки плана проекта
	Уметь: определяет техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	Тема 3. Управление консалтинговым проектом Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	Чек-лист выбора техник и методов разработки плана проекта
	Владеть: навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Тема 3. Управление консалтинговым проектом Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	Коммуникационный план проекта консалтинговых услуг

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Формулирование и планирование консалтингового проекта	Процедура снятия запроса и формулирования консалтингового проекта на примере конкретной организации
2	Тема 2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта	SWOT анализ на примере конкретной организации
3	Тема 3. Управление консалтинговым проектом	Составление плана контрольных мероприятий и шаблона финального отчета
4	Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании	Составление коммуникационного плана консалтингового проекта

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Амбросова В.И. Психологическое консультирование. Ч. 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Амбросова В.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019.— 104 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86461.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
2	Блинов А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учебник для магистров/ Блинов А.О., Дресвянников В.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 212 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85238.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
3	Луговая О.М. Проектирование и прогнозирование пакета социальных услуг [Электронный ресурс]: практикум/ Луговая О.М., Черникова И.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2018.— 152 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/51165.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации [Электронный ресурс]/ Истратова О.Н., Эксакусто Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2010.— 639 с.	/ Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59011.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
2	Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Логос, 2013.— 432 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/9104.html (дата обращения: 21.10.2022)	По логину и паролю
3	Пахальян В.Э. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пахальян В.Э.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 311 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/29299.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
4	Мальцева Т.В. Профессиональное психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология» и «Юриспруденция»/ Мальцева Т.В., Реуцкая И.Е.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 143 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81548.html (дата обращения: 21.10.2022)	По логину и паролю
5	Кашин В.К. Организация консультант-клиентских отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кашин В.К.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Евразийский открытый институт, 2009.— 62 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/10739.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
6.	Кочюнас Р. Психологическое консультирование [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кочюнас Р.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академический Проект, Трикса, 2015.— 224 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/36513.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
7	Кочюнас Р. Психологическое консультирование. Групповая психотерапия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кочюнас Р.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Академический Проект, 2010.— 464 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/36514.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю
8	Старшенбаум Г.В. Психолог-консультант [Электронный ресурс]: интерактивный учебник/ Старшенбаум Г.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 105 с.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/31709.html (дата обращения: 21.10.2022).	По логину и паролю

8. Ресурсное обеспечение дисциплины

Перечень ресурсов сети Интернет	1. Электронный журнал «Организационная психология» https://orgpsyjournal.hse.ru/

	2. Журнал «Управление персоналом» http://www.top-personal.ru/ 3. Журнал «Кадровое дело» http://www.kdelo.ru/ 4. Электронный журнал «Работа с персоналом» www.hr-journal.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 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/ **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 «Проектирование консультационных услуг» 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. Формулирование и планирование консалтингового проекта
Устный опрос по основам проектирования консультационных услуг:

1. Основные правила формулирование консалтингового проекта
2. Основные этапы планирования консалтингового проекта
3. Современные подходы к проектному управлению
4. Особенности проектов в управленческом консалтинге

Доклад по современным подходам к проектированию консультационных услуг

Индивидуальное составление глоссария консалтингового проекта

Тема2. Проект как объект управления. Жизненный цикл проекта

Устный опрос по специфике разработки комплекса мероприятий:

1. Основные этапы жизненного цикла проекта
2. Основные цели и задачи каждого этапа жизненного цикла проекта
3. Инструменты управления консалтингового проекта
4. Особенности применения инструментов управления проектов на каждом этапе жизненного цикла

Составление в группе списка - комплекса подходов к разработке мероприятий по проектированию консультационных услуг

Тема 3. Управление консалтинговым проектом
Составление списка-комплекса техник и методов разработки плана проекта

Групповое составление чек-листа по выбору методик диагностики клиентской проблемы

Тема 4. Коммуникационный процесс в управленческом консультировании
Групповое составление чек-листа выбора техник и методов разработки плана проекта

Групповое составление плана основных мероприятий для разработки консалтингового проекта

Групповое составление коммуникационного плана проекта консалтинговых услуг

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 предполагает работы с одним сквозным кейсом на примере конкретной организации, выбранной студентом. В итоге 4х выполненных контрольных работ у студента должен получиться полноценный план проекта консалтинговых услуг.

Контрольная работа № 1.

Задание: Снять запрос клиентской организации и сформулировать консалтинговый проект на примере конкретной организации.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Цель и задачи клиентской организации в кейсе, как они звучали изначально
4. Основные стейкхолдеры
5. Формулирование целей и задачей проекта по SMART после анализа и уточнения с заказчиком
6. Список литературы (не менее 3х источников)

Контрольная работа № 2.

Задание: Провести SWOT анализ выбранной организации.

1. Титульный лист
2. Содержание
3. SWOT анализ организации
4. Список литературы (не менее 3х источников)

Контрольная работа № 3.

Задание: составить плана контрольных мероприятий и шаблон финального отчета.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание

3. Анализ кейса
4. Выявленные проблемы
5. Выявленные причины проблем
6. План контрольных мероприятий проекта
7. Шаблон финального отчета
8. Список литературы (не менее 7 источников)

Контрольная работа № 4.

Задание: составить коммуникационный план консалтингового проекта.

В отчете необходимо свести воедино результаты предыдущих контрольных работ и составить план консалтингового проекта.

Структура контрольной работы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Основные стейкхолдеры
4. Цели и задачи проекта по SMART
5. SWOT анализ организации
6. Анализ кейса
7. Выявленные проблемы
8. Выявленные причины проблем
9. План контрольных мероприятий проекта
10. Коммуникационный план проекта
11. Шаблон финального отчета
12. Список литературы (не менее 7 источников)

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-методических основ проектирования консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий по теоретическим основам научно-методических основ проектирования консультационных услуг

Уметь: анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	В полном объеме умеет анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует умение анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать научно-методические инструменты и подходы к проектированию консультационных услуг
Владеть: навыками обосновывать выбора научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен в полном объеме обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен основать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Способен фрагментарно обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг	Не способен обосновать выбор научно-методических инструментов и подходов к проектированию консультационных услуг
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 проектированию консультационных услуг	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг
Уметь: анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг
Владеть: Навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет в полном объеме навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Владеет отдельными навыками разработки комплекса мероприятий по проектированию консультационных услуг	Демонстрирует отсутствие навыков разработки комплекса мероприятий по проектированию 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 разработки плана проекта по управленческому консультированию	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию	Дает ответ на основные вопросы о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию .	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках и методах разработки плана проекта по управленческому консультированию
Уметь: определять техники и методы	В полном объеме демонстрирует умение	Демонстрирует базовые умения определять	Демонстрирует фрагментарные умения	Демонстрирует отсутствие умений

разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию	определять техники и методы разработки плана проекта по управленческому консультированию
Владеть: навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Способен в полном объеме владеет навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Владеет навыками разработки плана проекта по управленческому консультированию	Демонстрирует фрагментарные навыки разработки плана проекта по управленческому консультированию	Демонстрирует отсутствие навыков разработки плана проекта по управленческому консультированию

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления о технологии управления проектами в организации и методах психологического консультирования проектных команд
Задачи дисциплины	1. Введение в предмет и проблематику проектного управления в современных организациях; 2. Овладение системой научных понятий и практического инструментария, обеспечивающих психологический консалтинг проектных команд

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психологический консалтинг в управлении проектами» 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», «Методология и планирование психологических исследований», «Психология групп», «Технологии организационного коучинга»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Научно-исследовательская (производственная) практика, 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:			
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), 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, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	**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);
			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

	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования,		управления); **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);

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
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 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);	Уметь анализировать 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);	Владеть навыками 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. 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 комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Уметь анализировать 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);	Владеть навыками 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);
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 комплекс мероприятий по	Уметь определять комплекс	Владеть навыками составления и

вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	разработки комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);

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. Содержание проектного менеджмента	4	18	2	4	4	8
2	Тема2. Команда проекта	4	20	2	4	4	10
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	4	18	2	4	4	8
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	4	16	2	4	4	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачёту	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**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. Содержание проектного менеджмента	5	18	2	3		13
2	Тема2. Команда проекта	5	18	2	3		13
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	5	18	2	3		13
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	5	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	**5**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание

1	Тема 1. Содержание проектного менеджмента	Проектный менеджмент (Project Management) – «управление проектами» как синтетическая дисциплина. Определение проекта. Предметная область проекта – содержательная сущность проекта: цель проекта, задачи, объемы работ и ресурсов, необходимых для их достижения. Характеристика проекта как объекта управления. 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. Особенности социальных проектов. Понятие и характеристика социальных инноваций. Критерии социальных инноваций: «эффективность» (количественно и/или качественно) /«улучшение»; «удовлетворение общественной потребности»; «увеличение способности общества действовать», «больше, чем идея». Теория диффузии инноваций Э. Роджерса. Жизненный цикл проекта как совокупность фаз развития проекта. Подходы к определению фаз жизненного цикла проекта. Фаза подготовка (прединвестиционная фаза): стадия инициации, стадия планирования, фаза выполнения (инвестиционная фаза): стадия исполнения проекта, фаза завершения (фаза ввода в эксплуатацию): стадия завершения проекта. Участники проекта. Схема окружения проекта. Схема участников проекта: инвестор, проектировщик, поставщик, подрядчик, консультант, лицензиар, руководитель проекта, менеджер проекта, команда проекта. Содержание и принципы управления проектами Функции управления проектом: управление предметной областью, управление качеством, управление временем, управление стоимостью, управление рисками, управление персоналом, управление контрактами и обеспечение ресурсами. Содержание процесса планирования. Алгоритм процесса планирования. Логфрейм проектаСтруктура разбиения работ (декомпозиция). Стоимость проекта. Управление стоимостью. Проектная документация и ее разработка. Инвестиционная и завершающая фазы проекта. Подсистема управления ресурсами. Концепция «Треугольник управления проектами». Управление рисками проекта. Вероятностные методы оценки рисков. Метод построения дерева решений проекта. Способы защиты от риска. SWOT – анализ.
2	Тема2. Команда проекта	Команда проекта, ее формирование и развитие Основные характеристики команды проекта: состав, структура, групповые процессы, организационная культура, срок действия группы, координация работы группы, ожидаемый результат работы проектной группы. Принципы формирования команд. 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. Методы формирования команды проекта: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный. Ключевые функции, определяющие успешность проекта: генерация идей, предпринимательство или «борьба за идею», руководство проектом, информационный контроль. Личные качества, способствующие выполнению ключевых функций в проекте. Личностные особенности руководителя проектом как фактор

		формирования и развития команды проета. 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.
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	. 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. Типы совместной деятельности: совместно-взаимодействующий, совместно-последовательный, совместно-творческий. Типы управления: коллективистская управленческая форма, рыночная управленческая форма, бюрократическая управленческая форма, демократическая управленческая форма, диалоговая управленческая форма. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера. Мотивация на разных этапах проекта. Стратегии поддержания мотивации. 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. 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.
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Понятие и этапы группового консультирования. Общие принципы формирования проектных команд. Метод группового интервью. Теоретические аспекты метода групповых интервью: валидность качественных методов, подходы к анализу групповых интервью Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой. Функции, стили, личностные качества, компетенции модератора Работа с группой: роли участников, управление групповым процессом, методы зондирования, стимулирование обсуждения, контроль над предвзятостью модератора, завершение группового интервью. Анализ и отчет.

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			
ПК-2.1.	Знать теоретические основы разработки и реализации комплекса мероприятий по	Тема 1. Содержание проектного менеджмента	Тестовые вопросы Устный опрос

	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);	Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Кейс Реферат
	Уметь анализировать 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
ПК- 2.2.	Знать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Уметь анализировать 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками 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	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат

	управления);		
ПК- 2.3.	Знать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Уметь определять комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками составления и разработки комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Содержание проектного менеджмента	Анализ научно-практической литературы с последующим тестовым контролем знаний
2	Тема2. Команда проекта	Реферат, Контрольная работа 1
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	Кейс
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Контрольная работа 2»

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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 (дата обращения: 12.04.2022).	По логину и паролю
2	Психологическое консультирование в социальных практиках психологической помощи : учебное пособие / Т. Г. Бохан, И. Я. Стоянова, А. Л. Ульянич	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116831.html	По логину и паролю

	[и др.]. — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2019. — 163 с. — ISBN 978-5-94621-817-7. — Текст : электронный //	(дата обращения: 17.10.2022). —	
	Верещагина Л.С. Управление социально-психологическим климатом в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Верещагина Л.С., Неруш Т.Г., Шорина А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2021. — 236 с.—	Режим доступа: https://ipr-smart.ru/122641.— IPR SMART, по паролю. - DOI: https://doi.org/10.23682/122641	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	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 (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
3	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 (дата обращения: 19.09.2022).	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	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)

	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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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 «Психологический консалтинг в управлении проектами» 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. Содержание проектного менеджмента

1. Какие международные стандарты по управлению проектами вы знаете?
2. Что такое проект?
3. Какие признаки характеризуют проект?
4. Приведите примеры проектов, связанных с вашей деятельностью.
5. Что такое проектное управление?
5. Перечислите основные отличия проектной деятельности по отношению к операционной.
6. Что такое «жизненный цикл проекта»?
7. В чем заключаются преимущества проектного управления?
8. Для чего нужна классификация проектов?
9. Что входит в понятие «окружение проекта»?
10. Дайте определение управлению проектами
11. Перечислите основные функции управления проектом.

Тема2. Команда проекта

1. Как вы понимаете термин «участники проекта»?
2. Какова основная цель проведения мероприятий по командообразованию?
3. Каковы обязанности и полномочия менеджера проекта? Какие требования предъявляются к менеджеру проекта?
4. Какие группы интересов пересекаются в проекте?
5. Дайте определение команды. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
6. Назовите и опишите основные принципы и факторы формирования команды.
7. Перечислите типы совместной деятельности.
8. Охарактеризуйте подсистему управления проектной средой.

Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности

1.Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
2.Назовите основные проблемы управления командой.
3.Дайте определение команды.
4.Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
5.Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
6.Перечислите этапы формирования команды.
7.Перечислите стадии развития команды.
8.Перечислите типы совместной деятельности.
9.В чем суть проблемы расформирования команды проекта?
10. Какие типы конфликтов Вы знаете?
11. Перечислите методы управления конфликтной ситуацией.

Тема 4. Технологии консультирования проектных команд

1. Охарактеризуйте целеполагающий подход к формированию команды.
2. Охарактеризуйте межличностный подход к формированию команды
3. Охарактеризуйте ролевой подход к формированию команды

4. Охарактеризуйте проблемно-ориентированный подход к формированию команды
5. Характеристика проблемных зон проектных команд
6. Методы группового консультирования
7. Этапы организационно-психологического консультирования
8. Психодиагностический этап организационно-психологического консультирования
9. Анализ проблемного поля и нахождение корневой проблемы в работе проектной команды
8. Технология SWOT-анализа и ее применение в организационно-психологическом консультировании
9. Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой.
10 Методы группового интервью

Тестовые задания по темам 1-4

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 команы
-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 не ограниченным 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

Примерные темы 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

Кейс (примерный):

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.

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.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите научную литературу и ответьте на следующие вопросы:
1. Выделите основные подсистемы проектного менеджмента
2. Дайте определение понятию «ресурс».
3. Перечислите виды ресурсов проекта.
4. Перечислите и опишите типы ресурсов.
5. Перечислите основные задачи управления ресурсами.
6. На основании чего осуществляется планирование потребности в ресурсах? Приведите пример процесса планирования ресурсов.
7. Приведите примеры ситуаций, когда может возникнуть ресурсный конфликт.
8. Дайте определение понятию «качество».
9. Приведите четыре ключевых аспекта качества.
10. Перечислите и раскройте основные положения концепции всеобщего управления качеством.
11.Опишите структуру менеджмента качества в рамках управления проектами.
12. Из чего состоит документация по системе менеджмента качества?
13. Перечислите факторы неопределенности и риска в процессе принятия решений.
14. Дайте определение понятиям «неопределенность», «риск», «вероятность риска».

15. Что такое измерение рисков?
16. Назовите три возможных экономических результата риска.
17. Дайте определение понятию «управление рисками».
18. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
19. Что представляет собой контроллинг проекта.

Контрольная работа № 1.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание:

1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик
2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик

Список литературы

Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа 2

Разработайте плана проведения групповой дискуссии «Проектная идея.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Формат групповой дискуссии
3. Этапы и содержание групповой дискуссии
4. Тайминг
5. Оборудование

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:

1. Определение команды проекта
2. Типы команд.
3. Основные принципы и факторы формирования команды.
4. Типы совместной деятельности членов команды
5. Целеполагающий подход к формированию команды
6. Межличностный подход к формированию команды
7. Ролевой подход к формированию команды
8. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды
9. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
10. Основные проблемы управления командой.
11. Этапы формирования команды.
12. Перечислите стадии развития команды.
13. Типы конфликтов в проектной команде
14. Методы управления конфликтной ситуацией в проектной команде
15. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.

16. Основные компетенции проектного менеджера
17. Групповая динамика в проектной команде
18. Командные роли

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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий обактуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

деятельности				
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет в полном объеме навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет отдельными навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых,	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и

повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности .	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	развитие у обучающихся способности и готовностью к проектированию, реализации и оценке профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).
Задачи дисциплины	1. Продемонстрировать актуальность и значимость развития системы профессионализации для людей с инвалидностью. 2. Познакомить обучающихся с возможными для лиц с ОВЗ профессиями и специальностями, направлениями подготовки, реализуемыми в системе образования, доступными для трудоустройства и самореализации инвалидов различных нозологий. 3. Познакомить обучающихся с техническими средствами реабилитации, повышающими трудовые функции людей с инвалидностью. 4. Сформировать основы инклюзивной культуры современной профессионализации, служащей содействию трудоустройства выпускников и молодых специалистов с инвалидностью. 5. Сформировать готовность к работе с инвалидами, профессиональные умения и навыки рефлексии.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии инклюзивной профессионализации» 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», «Психологическая коррекция в организационном консультировании», «Управление карьерой и репутацией»
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:			
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	**ПК-1.** Разрабатывать и применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	**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
			ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования;

			методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
	психологической помощи отдельным лицам (клиентам), попавшим в трудную жизненную ситуацию; просвещения и повышения психологической культуры населения). 40 Сквозные виды	эффективности профессиональной и управленческой деятельности	ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	Уметь:	Владеть
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		
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 проблем и особенностей профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	навыками обосновывать выбора психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности		
техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной	определяет техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках	навыками составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся

и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	особенностей

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	Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации.	4	16	2	2		12
2	Технологизация инклюзивной профессионализации.	4	16	2	2		12
3	Специфика профессионализации лиц с ОВЗ	4	26	6	6		14
4	Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	4	14	2	2		10
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету	**4**					
	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	Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации.	4	18	2	2		14
2	Технологизация инклюзивной профессионализации.	4	18	2	2		14
3	Специфика профессионализации лиц с ОВЗ	4	18	2	2		14
4	Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	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	Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации.	Инклюзивная профессионализация как процесс. Социальная значимость инклюзивной профессионализации. Нормативно – правовая база инклюзивной профессионализации. Международные правовые документы о правах и свободах человека. Международные правовые документы в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья. Региональные правовые документы, закрепляющие права и свободы лиц с ограниченными возможностями здоровья.

		Понятие о лицах с ограниченными возможностями здоровья: общие и специфические особенности в развитии. Социализация лиц с ограниченными возможностями здоровья в процессе профессионализации.
2	Технологизация инклюзивной профессионализации.	Современные подходы к проблеме профессиональной деятельности в условиях инклюзии. Специфика сопровождения и поддержки субъектов инклюзивной профессионализации. Функции сопровождающего наставника со стороны работодателя. Алгоритм поддержки субъектов инклюзивной профессионализации. Создание специальных условий профессиональной деятельности лицам с инвалидностью. Использование технических средств реабилитации в процессе профессионализации лиц, имеющих различные ограничения жизнедеятельности.
3	Специфика профессионализации лиц с ОВЗ	Специфика профессионализации лиц с нарушениями слуха. Роль слуха в процессе трудовой деятельности. Полиморфность нарушений слуха. Специфическая картина психологической организации лиц, имеющих различную степень нарушений слуха: глухоту, тугоухость, снижение слуха. Создание необходимых условий труда при нарушениях слуха. Рекомендуемые профессии для лиц с нарушениями слуха. Специфика профессионализации лиц с нарушениями зрения. Роль зрения в процессе трудовой деятельности. Полиморфность нарушений зрения. Специфическая картина психологической организации лиц, имеющих различную степень нарушений зрения: слепоту, слабовидение, пониженное зрение. Создание необходимых условий труда при нарушениях зрения. Рекомендуемые профессии для лиц с нарушениями зрения. Специфика профессионализации лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Виды нарушений опорно-двигательного аппарата (ОДА). Этиология и патогенез нарушений функций ОДА. Клинические проявления: двигательные нарушения, нарушения анализаторных систем, речевые расстройства, особенности психического развития (нарушения мышечного тонуса, ограничение или невозможность произвольных движений, наличие насильственных движений, нарушение равновесия, координация движений, ощущение движений, недостаточное развитие ценных установочных выпрямительных рефлексов, синкинезии, патологические тонические рефлексы). Специфика создания и реализации специальных условий труда для лиц с нарушениями функций ОДА. Специфика профессионализации лиц с нарушениями интеллекта. Этиопатогенез нарушений интеллекта. Структура интеллектуального дефекта при психическом недоразвитии. Патологические особенности высшей нервной деятельности при умственной отсталости. Степени умственной отсталости. Актуальные проблемы и перспективы профессиональной деятельности лиц с нарушениями интеллекта на современном этапе. Конкурентноспособность лиц с нарушениями интеллекта на рынке труда. Специфика профессионализации лиц с расстройствами аутистического спектра. Расстройства аутистического спектра (РАС): причины возникновения, механизмы, структура дефекта. Особенности развития лиц с РАС на разных возрастных этапах. Специфика психологического портрета лиц с РАС в процессе профессионализации. Специфика алгоритма и содержания сопровождения лиц, имеющих РАС, в процессе их трудовой деятельности. Специфика профессионализации лиц с нарушениями речи. Индивидуально-психологические особенности личности носителей речевой патологии: характер, темперамент, интеллект, деятельность, поведение. Формирование специфических особенностей психологической организации при различных речевых нарушениях

		(алалии, афазии, дизартрии, ринолалии, заикании и др.). Особенности формирования отношения к речевому нарушению при различных речевых патологиях. Личность носителя речевой патологии как субъект межличностных отношений в процессе инклюзивной профессионализации. Особенности личности и межличностных отношений при системных нарушениях речи (алалии, афазии), при заикании, при нарушениях голоса. Специфика профессионализации лиц с множественными нарушениями. Изменения в национальной политике в части профессионализации лиц с множественными нарушениями развития. Инновационная вариативность содержания и средств инклюзивной профессионализации. Индивидуальность человека с множественными нарушениями, учет его индивидуальных особенностей в процессе инклюзивной профессионализации: специфика создания и реализации специальных условий труда.
4	Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	Профессиональная этика как одна из фундаментальных теоретических основ любой профессиональной деятельности, представляющая собой науку о профессиональной морали как совокупности идеалов и ценностей, идей о должном, этических принципов и норм поведения, отражающих сущность профессии и обеспечивающих взаимоотношения между людьми, складывающиеся в процессе труда и вытекающие из содержания их профессиональной деятельности. Этические основы инклюзивной профессионализации в России и за рубежом. Возможности психокоррекционной и реабилитационной помощи в процессе инклюзивной профессионализации. Организационные формы проведения психокоррекционной работы в процессе инклюзивной профессионализации. Реабилитационная помощь в процессе инклюзивной профессионализации. Психотерапия как средство личностного роста, конструктивного овладения средой и социально полезного развития.

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			
ПК-1.1	Теоретические основы психологических проблем и особенностей профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат* *3. Эссе*
	анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ	*1.Устный опрос* *2. Реферат* *3. Доклад*

		Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	
	навыками обосновывать выбора психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат*
ПК-1.2.	практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат* *3. Эссе*
	анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат*
	Навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат*
ПК-1.3	техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат* *3. Доклад*
	определяет техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	*1.Устный опрос* *2. Реферат*
	навыками составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в	Тема 1. Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации. Тема 2. Технологизация инклюзивной	*1.Устный опрос* *2. Реферат*

	силу имеющихся особенностей	профессионализации. Тема 3. Специфика профессионализации лиц с ОВЗ Тема 4. Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Современное состояние и перспективы развития процесса инклюзивной профессионализации.	Задание 1. Ознакомление с нормативно - правовым законодательством относительно трудоустройства лиц с ограничениями жизнедеятельности.
2	Технологизация инклюзивной профессионализации.	Задание 2. Составление перечня рекомендаций для работодателя при приеме на работу сотрудника с ограничениями жизнедеятельности (на примере конкретного нарушения).
3	Специфика профессионализации лиц с ОВЗ	Задание 3. Составление схемы «Алгоритм инклюзивной профессионализации» Задание 4. Составление глоссария с использованием основных терминов, касающихся процесса инклюзивной профессионализации.
4	Профессиональная этика в инклюзивной профессионализации.	Контрольная работа 1

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Взрослые с ментальными нарушениями в России: по следам Конвенции о правах инвалидов / И. В. Ларикова, Р. П. Дименштейн, О. О. Волкова, Е. Ю. Таранченко. — 2-е изд. — Москва : Теревинф, 2019. — 222 c. — ISBN 978-5-4212-0544-9. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/90076.html	По логину и паролю
2	Инклюзивное профессиональное образование в России: социальные и физиологические барьеры / Л. В. Капилевич, Н. А. Лукьянова, К. В. Давлетьярова [и др.]. — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2018. — 250 c. — ISBN 978-5-94621-766-8.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116859.html	По логину и паролю
	Основы инклюзивной культуры и профессиональной этики в образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья : учебное пособие (практикум) / составители О. В. Соловьева. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 148 c.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92718.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1			По логину и паролю
2	Ковальжина, Л. С. Технологии управления развитием персонала : учебное пособие / Л. С. Ковальжина. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2021. — 99 c. — ISBN 978-5-9961-2658-3.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122329.html	По логину и паролю

3	Белят, А. Одно расстройство: как жить с ментальными особенностями / А. Белят. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 254 с. — ISBN 978-5-9614-7388-9.	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124607.html	По логину и паролю
4	Соколова, Н. Г. Здоровый человек. Сохранение здоровья в различные периоды жизни : учебное пособие / Н. Г. Соколова, И. А. Пономарева. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2021. — 560 с. — ISBN 978-5-222-35205-2. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/104647.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. 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/ **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 «Технологии инклюзивной профессионализации» 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:
- ***к.п.н., зав.кафедрой специального дефектологического образования Кулешова Элеонора Владимировна***

Приложение 1
к рабочей программе дисциплины

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1 -4
Вопросы для обсуждения:

1. Международные правовые документы о правах и свободах человека.
2. Международные правовые документы в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья.
3. Региональные правовые документы, закрепляющие права и свободы лиц с ограниченными возможностями здоровья.
4. Актуальность и значимость развития системы профессионализации для людей с инвалидностью.
5. Особенности психологической организации людей с различными нарушениями в развитии.
6. Классификация технических средств реабилитации.
7. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями слуха.
8. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями зрения.
9. Технические средства реабилитации для лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата.
10. Проектирование реализации и оценке профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
11. Адаптация профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
12. Система оценки профессиональной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
13. Гуманитаризация и гуманизация инклюзивной профессионализации.
14. Этика делового общения в условиях инклюзивной профессионализации.
15. Формирование психологической культуры субъектов инклюзивной профессионализации.
16. Разрешение разногласий между сотрудниками с инвалидностью и другими сотрудниками или любых других нештатных ситуаций с их участием.
17. Консультационная поддержка сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью.
18. Социальная значимость инклюзивной профессионализации.
19. Современные подходы к проблеме профессиональной деятельности в условиях инклюзии.
20. Актуальность профессиональной самореализации лиц с ограничениями жизнедеятельности в современном мире.
21. Понятие волонтерской поддержки.
22. История развития волонтерского движения.
23. Специфика сопровождения и поддержки субъектов инклюзивной профессионализации.

Критерии оценивания работы студентов на практических/лабораторных 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.

Темы эссе

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

Тема 1. Проявление категорий деонтологии в процессе инклюзивной профессионализации.
Тема 2. Профессиональный долг и профессиональная ответственность в процессе инклюзивной профессионализации.
Тема 3. Особенности взаимодействия субъектов инклюзивной профессионализации.

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 эссе

Оценка «отлично»/зачтено	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано грамотным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «хорошо»/зачтено	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы обобщения; логичное и последовательное изложение текста работы; написано грамотным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Тема эссе не раскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части

Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Социальная значимость инклюзивной профессионализации.

Тема 2.Многообразие подходов к интерпретации понятия «Инклюзивная профессионализация».

Тема 3. Международные правовые практики инклюзивной профессионализации.

Тема 4. Принципы и методика подготовки сопровождающего наставника.

Тема 5. Возможные модели инклюзивной профессионализации.

Тема 6. История становления системы инклюзивной профессионализации.

Тема 7. Сущность, функции и структура сопровождения процесса инклюзивной профессионализации.

Тема 8. Использование психотерапевтических практик в процессе адаптации человека с ограничениями жизнедеятельности к профессиональному сообществу.

Тема 9. Условия, обеспечивающие выполнение трудовых функций лицами с ограничениями жизнедеятельности.

Тема 10. Значимость профессиональной самореализации лиц с ограничениями жизнедеятельности в современном мире.

2.3.1 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

Тематика докладов

Тема 1. Роль слуха в процессе трудовой деятельности.
Тема 2. Роль зрения в процессе трудовой деятельности.
Тема 3. Специфика создания и реализации специальных условий труда для лиц с нарушениями функций ОДА.
Тема 4. Проблемы и перспективы профессиональной деятельности лиц с нарушениями интеллекта на рынке труда.
Тема 5. Специфика психологического портрета лиц с расстройствами аутистического спектра.
Тема 6. Зависимость выбора профессии от специфики речевой патологии.
Изменения в национальной политике в части профессионализации лиц с множественными нарушениями развития.

Критерии оценки выступлений (докладов) студентов

Оценка «отлично»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Оценка «хорошо»/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Ознакомление с нормативно - правовым законодательством относительно трудоустройства лиц с ограничениями жизнедеятельности.

Задание 2. Составление перечня рекомендаций для работодателя при приеме на работу сотрудника с ограничениями жизнедеятельности (на примере конкретного нарушения).

Задание 3. Составление схемы «Алгоритм инклюзивной профессионализации».

Задание 4. Составление глоссария с использованием основных терминов, касающихся процесса инклюзивной профессионализации.

Контрольная работа 1.

Проект программы социально-психологической адаптации сотрудников с ОВЗ

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 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.

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

Тестовые задания

Вопрос № 1: Особенностью глухих людей является:

Вариант ответа «а» - *ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости*
Вариант ответа «б» - *потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью*
Вариант ответа «в» - ****стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве***

Вопрос № 2: Особенностью слабослышащих людей является:
Вариант ответа «а» - ****ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости***
Вариант ответа «б» - *потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью*
Вариант ответа «в» - *стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве*

Вопрос № 3: Особенностью позднооглохших людей является:
Вариант ответа «а» - *ограничение возможности восприятия речи разговорной громкости*
Вариант ответа «б» - ***потеря слуха вследствие какой-либо болезни или травмы после того, как они уже овладели речью***
Вариант ответа «в» - *стойкое двустороннее нарушение слуха, которое может быть наследственным, врожденным или приобретенным в раннем детстве*

Вопрос № 4: Для лиц первой группы по классификации нарушений слуха характерно:
Вариант ответа «а» - *трудности при восприятии объем словарного запаса*
Вариант ответа «б» - *значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний*
Вариант ответа «в» - ***затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота***

Вопрос № 5: Для лиц второй группы по классификации нарушений слуха характерно:
Вариант ответа «а» - ***трудности при восприятии речи, сниженный объем словарного запаса***
Вариант ответа «б» - *значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний*
Вариант ответа «в» - *затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота*

Вопрос № 6: Для лиц третьей группы по классификации нарушений слуха характерно:
Вариант ответа «а» - *трудности при восприятии речи, сниженный объем словарного запаса*
Вариант ответа «б» - ***значительные трудности в восприятии речи, резко ограниченный словарный запас, выраженные аграмматизмы, отсутствие связных высказываний***
Вариант ответа «в» - *затруднения при восприятии отдельных элементов речи и шепота*

Вопрос № 7: Какой вид памяти преобладает у лиц с нарушением слуха:
Вариант ответа «а» - ***образная***
Вариант ответа «б» - *словесно-логическая*
Вариант ответа «в» - *двигательная*

Вопрос № 8: Особенностью незрячих является:
Вариант ответа «а» - ***отсутствие зрительного восприятия***
Вариант ответа «б» - *снижение остроты зрения*
Вариант ответа «в» - *снижение преломляющей оптической системы глаза*

Вопрос № 9: Особенностью слабовидящих является:
Вариант ответа «а» - *отсутствие зрительного восприятия*
Вариант ответа «б» - Вариант ответа «б» -***снижение остроты зрения***
Вариант ответа «в» - *снижение преломляющей оптической системы глаза*

Вопрос № 10: Какой вид памяти преобладает у лиц с нарушением зрения:
Вариант ответа «а» - *образная*
Вариант ответа «б» - ***словесно-логическая***
Вариант ответа «в» - *двигательная*

Вопрос № 11: Фонетико-фонематическое недоразвитие речи (ФФН) – это
Вариант ответа «а» - *различные сложные речевые расстройства, при которых наблюдается нарушение формирования всех компонентов речевой системы, относящихся к смысловой и звуковой ее сторонам*
Вариант ответа «б» - *нарушение произносительной стороны речи*
Вариант ответа «в» - ***нарушение процесса формирования произносительной системы родного языка у детей с различными речевыми расстройствами вследствие дефектов восприя-***

тия и произнесения фонем

Вопрос № 12: Для лиц с тяжелой степенью двигательных нарушений характерно:
Вариант ответа «а» - *затрудненное самостоятельное передвижение*
Вариант ответа «б» - ****невозможность самостоятельно ходить и обслуживать себя***
Вариант ответа «в» - *самостоятельная ходьба. но с нарушениями походки, неловкими и замедленными движениями*

Вопрос № 13: У лиц с двигательными расстройствами ортопедического характера отмечается:
Вариант ответа «а» - ****поражение опорно-двигательного аппарата***
Вариант ответа «б» - *органическое поражение двигательных отделов центральной нервной системы*
Вариант ответа «в» - *функциональное поражение двигательных отделов*

Вопрос № 14: Наиболее распространенной формой ДЦП считается:
Вариант ответа «а» - *двойная гемиплегия*
Вариант ответа «б» - *гиперкинетическая форма*
Вариант ответа «в» - ****спастическая диплегия***

Вопрос № 15: Для гиперкинетической формы характерно:
Вариант ответа «а» - *тотальное поражение всей центральной нервной системы и соответственно всей двигательной сферы организма*
Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*
Вариант ответа «в» - ****наличие гиперкинезов***

Вопрос № 16: Для спастической диплегии характерно:
Вариант ответа «а» - ****поражение всех конечностей, но наиболее – нижних***
Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*
Вариант ответа «в» - *наличие гиперкинезов*

Вопрос № 17: Для атонически-астатической формы характерно:
Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*
Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*
Вариант ответа «в» - ****понижение тонуса мышц, атаксия***

Вопрос № 18: Для гемипаретической (гемиплегической) формы характерно:
Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*
Вариант ответа «б» - ****поражение одной стороны тела***
Вариант ответа «в» - *понижение тонуса мышц, атаксия*

Вопрос № 19: Для двойной гемиплегии характерно:
Вариант ответа «а» - *поражение всех конечностей, но наиболее – нижних*
Вариант ответа «б» - *поражение одной стороны тела*
Вариант ответа «в» - ****тотальное поражение всей центральной нервной системы и соответственно всей двигательной сферы организма***

Вопрос № 20: Каково состояние интеллекта у лиц с ДЦП?
Вариант ответа «а» - *интеллект нормальный или близкий к нормальному*
Вариант ответа «б» - *умственная отсталость (различной степени тяжести)*
Вариант ответа «в» - ****состояние интеллекта крайне разнородное, может быть и норма, и ЗПР, и умственная отсталость***

Вопрос № 21: Умственная отсталость — это
Вариант ответа «а» - *замедленный темп созревания различных психических функций*
Вариант ответа «б» - ***стойкое недоразвитие познавательных процессов***
Вариант ответа «в» - *тяжелые нарушения взаимодействия ребенка с миром*

Вопрос № 22: Помощник (ассистент) для лиц с трудностями передвижения и самообслуживания — это
Вариант ответа «а» - *дефектолог*
Вариант ответа «б» - *социальный работник*
Вариант ответа «в» - ***тьютор***

Вопрос № 23: Ведущей формой мышления у умственно отсталых людей является:
Вариант ответа «а» - *наглядно-образное*
Вариант ответа «б» - *словесно-логическое*
Вариант ответа «в» - ***наглядно-действенное***

Вопрос № 24: Расстройства аутистического спектра (РАС) – это:
Вариант ответа «а» - *замедленный темп созревания различных психических функций*
Вариант ответа «б» - *стойкое недоразвитие познавательных процессов*
Вариант ответа «в» - ***тяжелые нарушения взаимодействия ребенка с миром***

Вопрос № 25: Для первой группы аутичных людей характерно:
Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*
Вариант ответа «б» - *сверхзаинтересованость своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме*
Вариант ответа «в» - ***полная отрешенность от окружающего мира***

Вопрос № 26: Для второй группы аутичных людей характерно:
Вариант ответа «а» - ***повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности***
Вариант ответа «б» -*сверхзаинтересованость своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме*
Вариант ответа «в» - *полная отрешенность от окружающего мира*

Вопрос № 27: Для третьей группы аутичных людей характерно:
Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*
Вариант ответа «б» - ***сверхзаинтересованость своими стойкими интересами, которые проявляются в стереотипной форме***
Вариант ответа «в» - *повышенная ранимость; при малейших препятствиях или противоречиях они прекращают взаимодействовать*

Вопрос № 28: Для четвертой группы аутичных людей характерно:
Вариант ответа «а» - *повышенная избирательность в еде, одежде, фиксированные маршруты прогулок, особые ритуалы в различных аспектах жизнедеятельности*
Вариант ответа «б» - *полная отрешенность от окружающего мира*
Вариант ответа «в» - ***повышенная ранимость; при малейших препятствиях или противоречиях они прекращают взаимодействовать***

Вопрос № 29: Основным приемом работы по трудовому обучению лиц с ограничениями жизнедеятельности является:
Вариант ответа «а» - действие по подражанию

Вариант ответа «б» - ***поэтапный показ действий с последующим их совместным выполнением**

Вариант ответа «в» - самостоятельная деятельность по образцу

Вопрос № 30: Влияние средовых факторов на развитие личности ребенка неоспоримо, но к ним не относится:

Вариант ответа «б» - *социальная ситуация развития;

Вариант ответа «б» -наличие / отсутствие эмоционального контакта;

Вариант ответа «б» - ***особенности поведения, заключающиеся в том, что во время социальных контактов человек склонен к первому побуждению или эмоциям.**

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 проблем и особенностей профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен дать исчерпывающий ответ о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Дает ответ на основные вопросы о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о психологических проблемах и особенностях профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	В полном объеме умеет психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует умение анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические проблемы и особенности профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
навыками обосновывать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен основать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии	Не способен обосновать выбор психологических технологий сопровождения профессионально-трудовой деятельности людей с различными нарушениями в развитии
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				

практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ	Владеет в полном объеме навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ	Владеет навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ	Владеет отдельными навыками применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ	Демонстрирует отсутствие навыков применения технологий методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной людей с ОВЗ
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках консультационной поддержки	Дает ответ на основные вопросы о техниках консультационной поддержки сотрудников,	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках консультационной	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках консультационной поддержки

организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности	сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью; техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности
определяет техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме определяет техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В достаточном объеме определяет техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Фрагментарно демонстрирует техники консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений консультационной поддержки сотрудников, работающих в одной организации с людьми с инвалидностью, техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
навыками составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся особенностей	Способен в полном объеме владеть: навыками составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся особенностей	Владеет навыками составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся особенностей	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся особенностей	Демонстрирует отсутствие навыков составления программ развития по ключевым моментам трудоустройства и адаптации потенциального сотрудника, имеющего специфические ограничения в силу имеющихся особенностей

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНСУЛЬТАНТ-КЛИЕНТСКИЙ ОТНОШЕНИЙ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационное лидерство и управленческий консалтинг
Уровень высшего образования	Магистратура
	Консультативный; организационно-управленческий (администрирование)
Формы обучения	Очная, очно-заочная

Цели освоения дисциплины	1. Освоение студентами знаний и формирование целостного представление об организации консультант-клиентских отношений 2. Получение практических умений организации консультант-клиентских отношений
Задачи дисциплины	1. Освоение знаний об основных направлениях подходов к проблеме организации консультант-клиентских отношений 2. Изучение методов анализа эффективности организации консультант-клиентских отношений общественного мнения для осуществления профессиональной деятельности 4. Формирование умения использовать соответствующие технологии организации консультант-клиентских отношений

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация консультант-клиентский отношений» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока ФТД «Дисциплины (модули)». Индекс дисциплины ФТД.02

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	«Психология профессиональной деятельности и супервизия», «Теория, методология и практика психологического консультирования», «Теория и практика психодиагностики», «Психологическая коррекция в организационном консультировании», «Проектирование консультационных услуг»,
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:			
Экспертно-диагностический Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	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;	**ПК-2.** Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	**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). **ПК-2.2.** Умеет разрабатывать комплекс мероприятий по

	просвещения и повышения психологической культуры населения).		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).
			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).

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).		
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).		
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
. **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 содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений

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 основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).

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 Введение в управленческое консультирование	4	18	3	3		12
2	Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования.	4	18	3	3		12
3	Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса.	4	18	3	3		12
4	Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	4	18	3	3		12
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**4**					
	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 Введение в управленческое консультирование	4	18	2	2		14
2	Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования.	4	18	2	2		14
3	Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса.	4	18	2	2		14
4	Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	4	18	2	2		14
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачету)	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**8**		**56**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание

1	Тема 1 Введение в управленческое консультирование	Предмет, основные цели, задачи и содержание дисциплины, ее место, роль и значение для данной специальности. Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг. Характерные черты управленческого консультирования и основные этапы его развития. Понятие консультанта и клиента. Критерии профессионализма консультанта Профессиональная этика в консультационной деятельности Анализ проблем клиентской организации. Основные причины обращения клиентской организации к консультантам Обоснование решения о приглашении консультантов Понятие процесса управленческого консультирования. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика.
2	Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования.	Начало работы. Первый контакт с клиентом и формирование коммерческого предложения. Диагностирование. Выявление необходимых фактов. Их анализ и синтез. Установление обратной связи с клиентом. Планирование действий. Поиск альтернативных вариантов действий и предложения по их осуществлению. Внедрение консультационного проекта. Контроль за его реализацией. Обучение персонала клиента работе в новых условиях. Завершение работы над проектом. Оценка результатов работы, подведение итогов и расчет по обязательствам, обсуждение планов будущего сотрудничества. «Десять заповедей клиента»(М. Кубр)
3	Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса.	Режим работы консультации. Выбор и подготовка помещения для проведения консультации. Оборудование и оснащение помещения. Документация и средства ее хранения. Техническое и методическое обеспечение консультативного процесса. Процесс психологического консультирования. Стадии и этапы психологического консультирования. Стратегия, тактика, техника и основные в виды психологического консультирования. Непосредственная подготовка к консультированию. Продолжительность консультативной беседы. Общее время консультации, его распределение и учет в деятельности консультанта. Непосредственная подготовка к консультированию: предварительное знакомство с клиентом, подготовка материалов и оборудования для проведения консультации, получение дополнительной информации о клиенте, разработка плана проведения консультации. Анализ, оценка и диагностика проблемы. Формулировка проблемы и определение целей консультации. Типы проблемных ситуаций, основные причины обращения к консультанту.
4	Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Создание консультационной организации. Экономика и стратегия консультационной организации. Типы организационных структур консультационных организаций. Подбор, обучение и оплата труда персонала консультационной организации. Аудит, мониторинг и контроль за деятельностью консультационной организации. Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации. Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультационной деятельности. Алгоритм поиска консультационной организации. Техническое задание консультанту. Анализ предложений консультантов. Формы, структура и содержание договоров на консультационных слуг. Принципы организации консультант клиентских отношений. Характеристика экспертного диагностического обучающего и интегративного консультирования, организация выполнения консультационных работ Содержание завершающего консультационного отчета Системный подход к решению управленческих проблем Сбор и анализ данных на объекте консультирования Методы разработки предложений оценки качества консультационных услуг. Оценка результатов 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
ПК-2. Способен к разработке и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация			

социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).			
ПК-2.1.	знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
	Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
	Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
ПК-2.2.	Знать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
	Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
	Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
ПК-2.3.	Знать основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе
	Проводить анализ содержательных и	Тема 1 Введение в управленческое	Устный опрос

	организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Реферат Эссе
	Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Тема 1 Введение в управленческое консультирование Тема 2. Стадии и этапы управленческого консультирования. Тема 3 Особенности проведения консультативного процесса. Тема 4. Организация консультант-клиентского сотрудничества	Устный опрос Реферат Эссе

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	**Тема 1.** Модель и принципы корпоративных программ обучения руководителей и персонала	Задание й.
2	**Тема 2.** Понятие и содержание психологических технологий	Задание 2
3	**Тема 3**. Технологии развития лидерских компетенций руководителей и персонала	Задание 3
4	**Тема 4**. Инновационные технологии обучения и составление программ развития организационного лидерства	Задание 4

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Кашин, В. К. Организация консультант-клиентских отношений : учебное пособие / В. К. Кашин. — Москва : Евразийский открытый институт, 2009. — 62 c. — ISBN 978-5-374-00284-3. — Текст : электронный	// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/10739.html	По логину и паролю
2	Виговская, М. Е. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 144 c. — ISBN 978-5-394-02409-2. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102277.html	По логину и паролю

б) дополнительная литература:

№	Дополнительная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник для магистров / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 212 c. — ISBN 978-5-394-03525-8. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110944.html	По логину и паролю
2	Кочюнас, Р. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Р. Кочюнас. — 10-е изд. — Москва : Академический проект, 2020. — 223 c. — ISBN 978-5-8291-2743-5. — Текст : электронный //	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110003.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. 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/ **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 «Организация консультант-клиентский 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, он-лайн тестирование и выполнение практических заданий.

Средством промежуточной аттестации студентов очной форме обучения является контрольная работа.

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

<u>Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины</u>

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

Темы 1-4

1 Какими двумя способами руководители российских компаний-клиентов выбирают консультантов?
2 Существует ли в России универсальная методика выбора консультантов?
3 От каких факторов зависит определение степени необходимости привлечения консультантов?
4 Из каких источников можно получить информацию о консультантах и консультационных коммуникациях?
5 Каковы характерные ситуации участия консультантов в разрешении проблем российских предприятий
6 Какие факторы обуславливают успех взаимодействия клиента с консультантами?
7 Какие существуют три стадии процедуры отбора консультанта? Дайте краткую характеристику каждой из них.
8 Какие типы консультантов существуют? Дайте описание положительных и отрицательных сторон каждого из них.
9 Для выполнения каких работ не следует приглашать консультантов на предприятие?
10 В чем заключается метод эксперимента при приглашении консультанта на предприятие?
11 Дайте определение сделки.
12 Дайте определение договора.
13 Назовите отличия договора от сделки.
14 Что понимают под термином «оферта»?
15 Что понимают под термином «акцепт»?
16 Назовите характерные признаки договора в предпринимательской деятельности.
17 Что является содержанием договора?
18 Назовите существенные условия договора.
19 Назовите случайные условия договора.
20 Назовите обычные условия договора.
21 Перечислите классификации договоров по времени возникновения.
22 Перечислите классификации договоров по соотношению прав и обязанностей сторон.
23 Назовите основной принцип договора.
24 Назовите элементы принципа свободы договора.
25 Перечислите основания изменения и расторжения договоров.
26 Назовите порядок расторжения договоров.
27 В чем особенность SWOT-анализа?
28 Какова специфика консультационной деятельности в России?
30 На какие две группы можно разделить проблемы российских предприятий?
31 Перечислите типичные проблемы российских предприятий.
32 Какое название в период своего зарождения носило понятие «управленческое консультирования»?
33 Перечислите основные причины обращения руководителей российских предприятий к услугам консультантов.
34 Назовите два основных вида классификации консультационных услуг? Дайте краткую характеристику каждого из них.
35 Какие основные группы консультационных услуг существуют в европейском справочнике-указателе консультантов по менеджменту?
36 При каких условиях стало возможным зарождение и развитие управленческого консультиро-

вания в мире?
37 Назовите пионеров движения научного управления.
38 Откуда было взято начало управленческого консультирования в СССР?
39 Что представляло из себя понятие «консультант» в советское время?
40 Какие причины препятствуют формированию квалифицированного спроса на консультационные услуги со стороны российских клиентов?
41 Какие можно выделить виды консультирования, с точки зрения метода консультирования?

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».

Примерные темы эссе

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

Представление о роли консультанта в процессе управленческого консультирования
Внешний и внутренний консультант: моменты тождества и различия
Критерии профессионализма консультанта
Профессиональная этика в консультационной деятельности: почему существует эта проблема?

Критерии и показатели оценки эссе

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.

Шкала оценивания эссе

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

Тематика рефератов по дисциплине

Понятие консультационной деятельности и консультационной услуги. Виды консультационных услуг.

Анализ проблем клиентской организации.

Основные причины обращения клиентской организации к консультантам

Формулировка проблемы и определение целей консультации.

Типы проблемных ситуаций, основные причины обращения к консультанту.

Экономика и стратегия консультационной организации.

Ассоциации консультантов. Сертификация и лицензирование консультационной деятельности.

Системный подход к решению управленческих проблем

Сбор и анализ данных на объекте консультирования

Методы разработки предложений оценки качества консультационных услуг.

Оценка результатов консультирования.

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.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1: составить словарь терминов по теме. Словарь терминов должен содержать формулировку термина и его содержательную характеристику.

Задание 2. Заполнить таблицу «Сравнительный анализ консультантов»:

Характеристика	Внешний консультант	Внутренний консультант
Функция		
Конкуренция		
Критерии успешной работы		
Зависимость от		

руководителя		
Информированность		
Участие во внедрении		
Длительность процесса		

Задание 3.
Кратко проанализировать сайт одной из профессиональных ассоциаций консультантов/консалтинговой организации/психологического центра по следующей схеме:
- название
- миссия и основные задачи
- история
- перечень консультационных услуг
- SWOT – анализа организации

Задание 4. Задача студента – составить консалтинговый проект. Для этого:
1. Определить область собственной компетентности и сформулировать направление оказания консалтинговых услуг
2. Определить целевую аудиторию и сроки проекта
3. Кратко описать содержание мероприятий в рамках консалтингового проекта на стадии проедпроектного исследования и на стадии реализации консалтингового проекта.

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.

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:

Зачет проводится в форме проверки выполненных магистрантами 4х контрольных работ (Задания 1-4 для самостоятельной работы) и теста:

Вопросы тестового контроля знаний:

1. Диагностика организации, выработка рекомендаций и их внедрение – относится к:
первой стадии процесса консультирования
второй стадии процесса консультирования+
третьей стадии процесса консультирования.

2. Контракт заключается на стадии:
Диагностика организации, выработка рекомендаций и их внедрение.
Уход консультанта от клиента и формулирование планов сотрудничества на будущее.
Обеспечение единства в понимании сути консультационного проекта клиентов и

консультантом+

3. В России аудиторско-консалтинговые фирмы развернули свою деятельность с:
1979 г.
1989+
1999
2009

4. Контролировать цены на рынке консалтинговых услуг могут:
Внешние консультанты
Внутренние консультанты+

5. Критериями результативности для консультационной организации обычно выступают:
Расширение рынка и объема услуг +
Экономические показатели+
Повторное обращение клиента (наличие перспектив дальнейшего сотрудничества) +
Рост профессионализма +

6. Оценка лишь существующих в момент испытания качеств тестируемого относится:
к положительным характеристикам тестирования в процессе консультационной деятельности
к отрицательным характеристикам тестирования в процессе консультационной деятельности+

7. Цели и описание проекта, объем работ, результаты работ, рабочий план, сроки, особые методы и т.п. относятся к:
Сроку действия договора
Обязанностям консультанта
Предмету договора+
Сроку действия договора

8. Консультирование по конкретным вопросам в области экономики, юриспруденции, финансов и т.д., на которые есть конкретные нормативы, установленные законами, подзаконными актами или другими документами, называется:
Проблемным
Нормативным
Ценностным

9. Какой вид консультационных услуг А. И. Пригожин называет «живой методологией»
Проблемное консультирование+
Нормативное консультирование
Ценностное конслуьтирование

10. Разработка стратегии развития организации; формирование корпоративной культуры; разработка стандартов организационного поведения – это примеры:
Процессного консультирования+
Обучающего консультирования
Экспертного консультирования

11. Этические стандарты консультирования:
Регламентированы этическими установками кодексов профессионального поведения

консультантов+

Определяются только внутренним воспитанием, нормами поведения, этикой консультанта.

В консультировании не существует никаких этических норм.

Определяются зарубежными консалтинговыми ассоциациями.

12. Выберите соответствующую каждому понятию характеристику:

1 Обучающее консультирование: а*) Устные консультации в режиме «вопрос-ответ».*

2 Экспертное консультирование: б) Обучение методикам и инструментарию решения задач.

3 Процессное консультирование: в) Участие, вмешательство в процессе принятия решений.

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).				
знание научно-методических основ разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает исчерпывающие ответы на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает ответ на основные вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)	Затрудняется с ответом, путается ответах на вопросы о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений для развития организационного лидерства в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления)
Применять знания о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен в полном мере применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен фрагментально применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Не способен в полном мере применять знания о о научно-методических основах разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских

				отношений
Инструментами описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает исчерпывающие ответы об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает ответ об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие знаний об инструментах описания специфики разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
. **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 содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Способен дать исчерпывающий ответ о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает ответ о содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о управления содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Затрудняется с ответом о управления содержательных и организационных особенностях оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
Анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	В полном объеме анализирует содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	о анализирует содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие умений анализировать содержательные и организационные особенности оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
Методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Владеет в полном объеме методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Владеет методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует фрагментарное владение методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений	Демонстрирует отсутствие владений методами оценки содержательных и организационных особенностей оффлайн и онлайн мероприятий по вопросам организации консультант-клиентских отношений
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 основные содержательные и организационные принципы конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Способен дать исчерпывающий ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает ответ об ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).	Затрудняется с ответом на вопрос об основных содержательных и организационных принципах конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления).
Проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	В полном объеме проводит анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	проводит анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Демонстрирует фрагментарные умения проводить анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Демонстрирует отсутствие умений проводит анализ содержательных и организационных особенностей при конструировании оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления
Навыками конструирования оффлайн и онлайн программ обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Способен в полном объеме конструировать оффлайн и онлайн программы обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Владеет навыками конструировать оффлайн и онлайн программы обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Демонстрирует фрагментарные навыки конструировать оффлайн и онлайн программы обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления	Демонстрирует отсутствие навыков конструировать оффлайн и онлайн программы обучения и консультирования организационных лидеров в организациях разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины	Формирование у обучающихся системного представления о технологии управления проектами в организации и методах психологического консультирования проектных команд
Задачи дисциплины	1. Введение в предмет и проблематику проектного управления в современных организациях; 2. Овладение системой научных понятий и практического инструментария, обеспечивающих психологический консалтинг проектных команд

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Основы проектного менеджмента» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

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», «Методология и планирование психологических исследований», «Психология групп», «Технологии организационного коучинга»
Дисциплины, практики, ГИА, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Научно-исследовательская (производственная) практика, 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:			
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), 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, развитию управленческих команд; к проектированию консультационных услуг; разработке и реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	**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); **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);

	40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		**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);

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 реализация социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);		
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 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);	Уметь анализировать 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);	Владеть навыками 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. 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 комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Уметь анализировать 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);	Владеть навыками 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);
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 комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими	Уметь определять комплекс мероприятий по вопросам	Владеть навыками составления и разработки комплекса мероприятий

ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);

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. Содержание проектного менеджмента	4	18	2	4	4	8
2	Тема2. Команда проекта	4	20	2	4	4	10
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	4	18	2	4	4	8
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	4	16	2	4	4	6
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к зачёту	**4**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**16**	**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. Содержание проектного менеджмента	5	18	2	3		13
2	Тема2. Команда проекта	5	18	2	3		13
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	5	18	2	3		13
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	5	18	2	3		13
	Промежуточная аттестация (часы на подготовку к /экзамену)	**5**					
	ИТОГО		**72**	**8**	**12**		**52**

4.1. Содержание разделов и тем дисциплины

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Содержание проектного	Проектный менеджмент (Project Management) – «управление

	менеджмента	проектами» как синтетическая дисциплина. Определение проекта. Предметная область проекта – содержательная сущность проекта: цель проекта, задачи, объемы работ и ресурсов, необходимых для их достижения. Характеристика проекта как объекта управления. 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. Особенности социальных проектов. Понятие и характеристика социальных инноваций. Критерии социальных инноваций: «эффективность» (количественно и/или качественно) / «улучшение»; «удовлетворение общественной потребности»; «увеличение способности общества действовать», «больше, чем идея». Теория диффузии инноваций Э. Роджерса. Жизненный цикл проекта как совокупность фаз развития проекта. Подходы к определению фаз жизненного цикла проекта. Фаза подготовка (прединвестиционная фаза): стадия инициации, стадия планирования, фаза выполнения (инвестиционная фаза): стадия исполнения проекта, фаза завершения (фаза ввода в эксплуатацию): стадия завершения проекта. Участники проекта. Схема окружения проекта. Схема участников проекта: инвестор, проектировщик, поставщик, подрядчик, консультант, лицензиар, руководитель проекта, менеджер проекта, команда проекта. Содержание и принципы управления проектами Функции управления проектом: управление предметной областью, управление качеством, управление временем, управление стоимостью, управление рисками, управление персоналом, управление контрактами и обеспечение ресурсами. Содержание процесса планирования. Алгоритм процесса планирования. Логфрейм проектаСтруктура разбиения работ (декомпозиция). Стоимость проекта. Управление стоимостью. Проектная документация и ее разработка. Инвестиционная и завершающая фазы проекта. Подсистема управления ресурсами. Концепция «Треугольник управления проектами». Управление рисками проекта. Вероятностные методы оценки рисков. Метод построения дерева решений проекта. Способы защиты от риска. SWOT – анализ.
2	Тема2. Команда проекта	Команда проекта, ее формирование и развитие Основные характеристики команды проекта: состав, структура, групповые процессы, организационная культура, срок действия группы, координация работы группы, ожидаемый результат работы проектной группы. Принципы формирования команд. 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. Методы формирования команды проекта: целеполагающий, межличностный, ролевой, проблемно-ориентированный. Ключевые функции, определяющие успешность проекта: генерация идей, предпринимательство или «борьба за идею», руководство проектом, информационный контроль. Личные качества, способствующие выполнению ключевых функций в проекте. Личностные особенности руководителя проектом как фактор

		формирования и развития команды проета. 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.
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	. 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. Типы совместной деятельности: совместно-взаимодействующий, совместно-последовательный, совместно-творческий. Типы управления: коллективистская управленческая форма, рыночная управленческая форма, бюрократическая управленческая форма, демократическая управленческая форма, диалоговая управленческая форма. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера. Мотивация на разных этапах проекта. Стратегии поддержания мотивации. 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. 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.
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Понятие и этапы группового консультирования. Общие принципы формирования проектных команд. Метод группового интервью. Теоретические аспекты метода групповых интервью: валидность качественных методов, подходы к анализу групповых интервью Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой. Функции, стили, личностные качества, компетенции модератора Работа с группой: роли участников, управление групповым процессом, методы зондирования, стимулирование обсуждения, контроль над предвзятостью модератора, завершение группового интервью. Анализ и отчет.

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			
ПК-2.1.	Знать теоретические основы разработки и реализации комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс

	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);	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Реферат
	Уметь анализировать 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
ПК- 2.2.	Знать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационных услуг; разработки и реализации социальных проектов, направленных на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Уметь анализировать 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками 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);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат

ПК- 2.3.	Знать комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; основы проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Уметь определять комплекс мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектировать консультационные услуги; реализовывать социальные проекты, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат
	Владеть навыками составления и разработки комплекса мероприятий по вопросам управления человеческими ресурсами, развитию управленческих команд; проектирования консультационные услуги; реализации социальных проектов, направленные на развитие организаций разного типа (бизнес-предприятия, органа государственного или муниципального управления);	Тема 1. Содержание проектного менеджмента Тема2. Команда проекта Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Тестовые вопросы Устный опрос Кейс Реферат

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Вид самостоятельной работы
1	Тема 1. Содержание проектного менеджмента	Анализ научно-практической литературы с последующим тестовым контролем знаний
2	Тема2. Команда проекта	Реферат, Контрольная работа 1
3	Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности	Кейс
4	Тема 4. Технологии консультирования проектных команд	Контрольная работа 2»

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

а) основная литература:

№	Основная литература	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	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
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. —	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/116831.html	По логину и паролю

	ISBN 978-5-94621-817-7. — Текст: электронный //		
	Верещагина Л.С. Управление социально-психологическим климатом в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Верещагина Л.С., Неруш Т.Г., Шорина А.В.— Электрон. текстовые данные. — Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2021.— 236 с.—	Режим доступа: https://ipr-smart.ru/122641. — IPR SMART, по паролю. - DOI: https://doi.org/10.23682/122641	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	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 (дата обращения: 07.10.2022)	По логину и паролю
3	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 (дата обращения: 19.09.2022).	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	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) 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)

	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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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**

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Основы 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

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы для устного опроса:

Тема 1. Содержание проектного менеджмента

1. Какие международные стандарты по управлению проектами вы знаете?
2. Что такое проект?
3. Какие признаки характеризуют проект?
4. Приведите примеры проектов, связанных с вашей деятельностью.
5. Что такое проектное управление?
5. Перечислите основные отличия проектной деятельности по отношению к операционной.
6. Что такое «жизненный цикл проекта»?
7. В чем заключаются преимущества проектного управления?
8. Для чего нужна классификация проектов?
9. Что входит в понятие «окружение проекта»?
10. Дайте определение управлению проектами
11. Перечислите основные функции управления проектом.

Тема2. Команда проекта

1. Как вы понимаете термин «участники проекта»?
2. Какова основная цель проведения мероприятий по командообразованию?
3. Каковы обязанности и полномочия менеджера проекта? Какие требования предъявляются к менеджеру проекта?
4. Какие группы интересов пересекаются в проекте?
5. Дайте определение команды. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
6. Назовите и опишите основные принципы и факторы формирования команды.
7. Перечислите типы совместной деятельности.
8. Охарактеризуйте подсистему управления проектной средой.

Тема 3. Проектная команда как объект управленческой деятельности

1.Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
2.Назовите основные проблемы управления командой.
3.Дайте определение команды.
4.Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
5.Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
6.Перечислите этапы формирования команды.
7.Перечислите стадии развития команды.
8.Перечислите типы совместной деятельности.
9.В чем суть проблемы расформирования команды проекта?
10. Какие типы конфликтов Вы знаете?
11. Перечислите методы управления конфликтной ситуацией.

Тема 4. Технологии консультирования проектных команд

1. Охарактеризуйте целеполагающий подход к формированию команды.
2. Охарактеризуйте межличностный подход к формированию команды
3. Охарактеризуйте ролевой подход к формированию команды

4. Охарактеризуйте проблемно-ориентированный подход к формированию команды
5. Характеристика проблемных зон проектных команд
6. Методы группового консультирования
7. Этапы организационно-психологического консультирования
8. Психодиагностический этап организационно-психологического консультирования
9. Анализ проблемного поля и нахождение корневой проблемы в работе проектной команды
8. Технология SWOT-анализа и ее применение в организационно-психологическом консультировании
9. Групповая дискуссия как технология работы с проектной командой.
10 Методы группового интервью

Тестовые задания по темам 1-4

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 команы
-управления рисками
3. Назвать тип структурной декомпозиции работ
+Продуктовая СДР
-Функциональная СДР
-Организационная СДР
4. Что из нижеперечисленного 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 не ограниченным 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 нижеперечисленных 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 нижеперечисленного 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 нижеперечисленных 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 нижеперечисленного 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 нижеперечисленного 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

Примерные темы 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

Кейс (примерный):

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.

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.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите научную литературу и ответьте на следующие вопросы:
1. Выделите основные подсистемы проектного менеджмента
2. Дайте определение понятию «ресурс».
3. Перечислите виды ресурсов проекта.
4. Перечислите и опишите типы ресурсов.
5. Перечислите основные задачи управления ресурсами.
6. На основании чего осуществляется планирование потребности в ресурсах? Приведите пример процесса планирования ресурсов.
7. Приведите примеры ситуаций, когда может возникнуть ресурсный конфликт.
8. Дайте определение понятию «качество».
9. Приведите четыре ключевых аспекта качества.
10. Перечислите и раскройте основные положения концепции всеобщего управления качеством.
11.Опишите структуру менеджмента качества в рамках управления проектами.
12. Из чего состоит документация по системе менеджмента качества?
13. Перечислите факторы неопределенности и риска в процессе принятия решений.
14. Дайте определение понятиям «неопределенность», «риск», «вероятность риска».

15. Что такое измерение рисков?
16. Назовите три возможных экономических результата риска.
17. Дайте определение понятию «управление рисками».
18. Назовите основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
19. Что представляет собой контроллинг проекта.

Контрольная работа № 1.

Подготовьте реферат на тему «Психодиагностика изучения лидерского и управленческого потенциала»

Структура реферата:

Титульный лист

Содержание:

1. Психодиагностические методики исследования лидерского потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик
2. Психодиагностические методики исследования управленческого потенциала
-Методика 1. – название методики
-Тест – название теста
- и т.д., не менее 10 методик

Список литературы

Приложение (стимульный материал каждой методики с обработкой и интерпретацией)

Контрольная работа 2

Разработайте плана проведения групповой дискуссии «Проектная идея.

Для этого определите следующие позиции:

1. Целевая аудитория
2. Формат групповой дискуссии
3. Этапы и содержание групповой дискуссии
4. Тайминг
5. Оборудование

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:

1. Определение команды проекта
2. Типы команд.
3. Основные принципы и факторы формирования команды.
4. Типы совместной деятельности членов команды
5. Целеполагающий подход к формированию команды
6. Межличностный подход к формированию команды
7. Ролевой подход к формированию команды
8. Проблемно-ориентированный подход к формированию команды
9. Основные проблемы управления человеческими ресурсами проекта.
10. Основные проблемы управления командой.
11. Этапы формирования команды.
12. Перечислите стадии развития команды.
13. Типы конфликтов в проектной команде
14. Методы управления конфликтной ситуацией в проектной команде
15. Отличительные характеристики ролей лидера и менеджера.

16. Основные компетенции проектного менеджера
17. Групповая динамика в проектной команде
18. Командные роли

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				
Знать: теоретические основы психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследования	Дает ответ на основные вопросы о классических и современных подходах к пониманию актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об актуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований коммуникации и общения и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий обактуальных организационно-психологических проблемах и направлений исследований.
Уметь: анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме умеет анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умение анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками обосновывать выбора психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой	Способен в полном объеме обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен основать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен фрагментарно обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Не способен обосновать выбор психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности

деятельности				
ПК-1.2. Умеет применять психологические технологии развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методы обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: практические основы и специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Способен дать исчерпывающий ответ о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает ответ на основные вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Затрудняется с ответом на вопрос о практических основах и специфике применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методах обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений анализировать специфику применения психологических технологий развития организационного лидерства и управленческого консультирования; методов обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет в полном объеме навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Владеет отдельными навыками оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие навыков оставления плана организационно-психологического исследования для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
ПК-1.3. Разрабатывает техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности				
Знать: техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения	Способен дать исчерпывающий ответ о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и	Дает ответ на основные вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых,	Затрудняется с ответом на вопрос о техниках психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и

эффективности профессиональной и управленческой деятельности	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности .	групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Уметь: определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	В полном объеме демонстрирует умение определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует базовые умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности	Демонстрирует отсутствие умений определяет техники психологической помощи в рамках обучения взрослых, индивидуальной и групповой работы для повышения эффективности профессиональной и управленческой деятельности
Владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Способен в полном объеме владеть: навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Владеет навыками составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента	Демонстрирует отсутствие навыков составления психологического портрета руководителей и сотрудников организации, определения программ развития и процедуры проведения обратной связи для клиента

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ПРАКТИКА

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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 ого 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)».

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:			
организационно-управленческий (администрирование)	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;

	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). 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом).		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
			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
			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

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 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	Общая теория управления. Понятие, сущность, цели, задачи и концепция управления. Процессы и системы управления. Закономерности управления различными системами. Субъекты и объекты управления. 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. 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.
2	Психологический анализ управления в организации	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. Функции управления в организации. Планирование. Распределение ресурсов. Адаптация к внешней среде. Внутренняя координация. Оперативная (операционная) деятельность. Анализ исполнительской деятельности. 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.
	Психология принятия управленческих решений	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. Психологическое обеспечение управленческого решения. Этапы и

		процедуры разработки и принятия управленческого решения. 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. 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.
4	Стратегическое управление организацией	Психологическое содержание стратегии организации. Стратегия и тактика в управленческой деятельности. Управление изменениями в организации. Разработка и реализация перспективных и текущих планов. Изучение стратегических альтернатив. Управление организационными изменениями. Управление рисками. Особенности управленческой деятельности в кризисной ситуации. Управленческое обследование внутренних сильных и слабых сторон организации. Инновационная программа в управлении. Современные бизнес- инструменты управления организацией.

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	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 задании, выполнение задания для самостоятельной работы, кейс реферат
	Уметь: анализировать организационные. межгрупповые и межличностные явления в управленческой деятельности на основе современной методологии психологии управления	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 задании, выполнение задания для самостоятельной работы, реферат
	Владеть: навыками обосновывать концепции и методологии для исследования организационных и управленческих проблем в деятельности современных организаций	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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 задании, 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 в 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	Малышев, К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Малышев, 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	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) 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)

	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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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**

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

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	
Мотивиро-вание	
Признание и поощрение	
Планирование и организация	
Решение проблем	
Консультирование и делегирование	
Мониторинг	
Информиро-вание	
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 пишите 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 вилы власти в организации являются эффективными и неэффективными?
8. Чем отличается делегирование от приказания 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, недерективной и кооперативной.
14. Каковы требования к субъекту исполнительского труда? Чем исполнитель отличается от руководителя? Какие критерии можно использовать для отбора?
15. Перечислите вилы 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 компетентностный 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

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.

Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

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» (Пубилий 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 исследование 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.Стиль 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. Автократичное 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,	Способен дать исчерпывающий ответ о теоретических и методологических	Дает ответ на основные вопросы о теоретических и методологических основаниях и	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о теоретических и методологических	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий о

проектирования и построения управленческой деятельности	основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности	принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	основаниях и принципах психологии управления; о методах анализа, проектирования и построения управленческой деятельности и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	теоретических и методологических основаниях и принципах 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 основать 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	Дает ответ на основные вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну психологического	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну	Затрудняется с ответом на вопрос о методологических основах создания дизайна исследования управленческих проблем на основе анализа типологии, принципов разработки и требований к дизайну

	исследования	исследования	психологического исследования	психологического исследования
Уметь: обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	В полном объеме демонстрирует умение обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует умения обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует фрагментарные умения обосновывать актуальность, выдвигает научные гипотезы, формулирует задачи, выдвигать научные гипотезы, формулировать задачи исследования управленческих проблем	Демонстрирует отсутствие умений 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 исследовательски х задач
Уметь: исходя из сформированного дизайна исследования планировать и организовывать сбор,	В полном объеме демонстрирует умение, исходя из сформированного дизайна	Демонстрирует базовые умения, исходя из сформированного дизайна исследования,	Демонстрирует фрагментарные умения, исходя из сформированного дизайна исследования,	Демонстрирует отсутствие умений, исходя из сформированного дизайна

обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	планировать и организовывать сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных в области психологии управления	исследования, планировать и организовывать сбор, обработку, 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 исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует в полном объёме навыки подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Владеет навыками подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует фрагментарные навыки подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем	Демонстрирует отсутствие навыков подготовки, оформления и презентации отчета о проведенном исследовании, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования управленческих проблем

Московский Институт Психоанализа

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки/специальность	37.04.01 Психология
Уровень высшего образования	Магистратура
Формы обучения	Очная, очно-заочная

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	- рассмотреть основные теории происхождения лидерства, стили лидерства; - раскрыть феноменологию лидерства в контексте корпоративной культуры организаций; - проанализировать диапазон отечественных и зарубежных разработок проблемы лидерства: структурный аспект, личностный аспект, механизмы реализации, динамика протекания; - сформировать готовность к развитию лидерских компетенций; - сформировать представления о взаимосвязи, эмоционального и социального интеллекта с лидерством; - раскрыть этические аспекты лидерства.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

Дисциплины и практики, знания и умения, по которым необходимы как «входные» при изучении данной дисциплины	Организация в современно 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:			
организационно-управленческий (администрирование)	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, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**УК-3.1.** Вырабатывает 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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:	**Уметь:**	**Владеть**
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
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	Уметь анализировать 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
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; .	Уметь 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.
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 конфликт-ной ситуации;	Уметь: применять методы разрешения конфликтов и противоречий при работе в команде;	Владеть навыками 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 теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уметь анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Владеть навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат		
Знать теоретические основы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Уметь раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Раскрывать навыки анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам

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 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 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 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 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 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	устный опрос, выполнение выполнение

		Тема 3. Функции и компетенции руководителя Тема 4. Организационное поведение и лидерство	задания для 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 конфликтной 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 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 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	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	Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94296.html	По логину и паролю

	978-5-9614-2896-4.		
3	Малышев, К. Б. Психология управления: учебное пособие / К. Б. Малышев, 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
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	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) 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) 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) Программа управления автоматизированной информационной системой дистанционного синхронного и асинхронного обучения «InStudy» (Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ «№ 2017611267, 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** 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/ **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**

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

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.

43Технология 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 решении. 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 провеет 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. Многое, 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 влияю 1 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 предприятия.

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 практическим 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

Оценка «отлично»/зачтено	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
Оценка «хорошо»/зачтено	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
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	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.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	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.

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

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

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 организация 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 способах 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

теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
Уметь анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	В полном объеме демонстрирует умение анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Демонстрирует базовые умения анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Демонстрирует отсутствие умений анализировать и определять наиболее продуктивные формы проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
Владеть навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Способен в полном объеме владеть: навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Владеет навыками составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Демонстрирует фрагментарные: навыки составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Демонстрирует отсутствие навыков составления плана проведения дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
УК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат				
Знать теоретические основы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Способен дать исчерпывающий ответ о содержании делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Дает ответ на основные вопросы о содержании делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ о содержании делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам	Затрудняется с ответом на вопрос о содержании делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, принципам проведения обратную связь по результатам
Уметь раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	В полном объеме демонстрирует умение раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Демонстрирует базовые умения раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Демонстрирует фрагментарные умения определяет техники раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	Демонстрирует отсутствие умений раскрывать принципы и приемы делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам
Раскрывать навыки анализа приемов	Способен в полном объеме владеть:	Владеет навыками анализа приемов	Демонстрирует фрагментарные: навыки	Демонстрирует отсутствие навыков

делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	навыками анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам	анализа приемов делегирования полномочий членам команды и распределения поручения, содержание этапов проведения обратную связь по результатам