

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

---

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета ННГУ  
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Развитие профессионализма и профилактика профессиональных  
деструкций

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
44.03.02 - Психолого-педагогическое образование

---

Направленность образовательной программы  
Психолого-педагогическое консультирование и развитие жизнестойкости  
субъектов образования

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Развитие профессионализма и профилактика профессиональных деструкций относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПКД-4: Способен осуществлять социально-психологическое и организационно-управленческое консультирование субъектов профессиональной педагогической деятельности	ИПКД-4.1: Знает психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности. ИПКД-4.2: Умеет оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития. ИПКД-4.3: Владеет алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального	ИПКД-4.1: Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности. Уметь: применять принципы консультативной работы психолога в организации. Владеть: навыками психологического консультирования.  ИПКД-4.2: Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности. Уметь: оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.	Доклад-презентация Тест Собеседование Задания	Зачёт: Контрольные вопросы

	<p>развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p>	<p>Владеть: алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p> <p>ИПКД-4.3:</p> <p>Знать: психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития.</p> <p>Владеть: алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной педагогической деятельности.</p>		
<p>ПКО-1: Способен осуществлять социально-педагогическое и психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса</p>	<p>ИПКО-1.1: Знает современные механизмы реализации социально-педагогической поддержки обучающихся в освоении образовательных программ; формы и методы консультирования педагогов, родителей (законных представителей) и обучающихся по вопросам воспитания и обучения детей.</p> <p>ИПКО-1.2: Умеет планировать и реализовывать меры по социально-педагогической</p>	<p>ИПКО-1.1:</p> <p>Знать: современные механизмы реализации социально-педагогической поддержки обучающихся в освоении образовательных программ; формы и методы консультирования педагогов, родителей (законных представителей) и обучающихся по вопросам воспитания и обучения детей.</p> <p>Уметь: планировать и реализовывать меры по социально-педагогической поддержке обучающихся в освоении образовательных</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p> <p>Собеседование</p> <p>Задания</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	<p>поддержке обучающихся в освоении образовательных программ; организовывать индивидуальную профилактическую работу с обучающимися и семьями группы социального риска; координировать совместную деятельность с педагогами и родителями (законными представителями) по социально-педагогической поддержке обучающихся.</p> <p>ИПКО-1.3: Владеет инструментарием осуществления социально-педагогического и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса</p>	<p>программ.</p> <p>Владеть: навыками координирования совместной деятельности с педагогами и родителями (законными представителями) по социально-педагогической поддержке обучающихся.</p> <p>ИПКО-1.2:</p> <p>Знать: Основы социально-педагогической поддержки обучающихся в освоении образовательных программ; формы и методы консультирования педагогов, родителей (законных представителей) и обучающихся по вопросам воспитания и обучения детей.</p> <p>Уметь: планировать и реализовывать меры по социально-педагогической поддержке обучающихся в освоении образовательных программ.</p> <p>Владеть: навыками координирования совместной деятельности с педагогами и родителями (законными представителями) по социально-педагогической поддержке обучающихся.</p> <p>ИПКО-1.3:</p> <p>Знать: Основы социально-педагогической поддержки обучающихся в освоении образовательных программ.</p> <p>Уметь: осуществлять социально-педагогическое и психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса.</p> <p>Владеть: инструментарием осуществления социально-педагогического и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса.</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>39</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0	0 ф 0
Тема 1. Определение и сущность профессионализма	9	2	2	4	5
Тема 2. Методологические основы профессионального развития.	9	2	2	4	5
Тема 3. Методы и принципы диагностики профессионализма.	9	2	2	4	5
Тема 4. Технологии профессионального образования и развития.	9	2	2	4	5
Тема 5. Барьеры и кризисы профессионального развития в педагогической деятельности	9	2	2	4	5
Тема 6. Профессионально обусловленные деструкции личности педагога	9	2	2	4	5
Тема 7. Диагностика, коррекция и профилактика профессиональных деструкций личности педагога	17	4	4	8	9
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	16	33	39

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы профессионального развития

Тема 1. Определение и сущность профессионализма

Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда). Профессия. Подходы к классификации профессий. Модуль профессии. Подходы в изучении психологического своеобразия профессиональных действий. Трудовой пост и его компоненты. Методы психологического изучения профессий. Модель специалиста. Этапы и способы составления профессиограммы и психограммы. Классификации профессий в психологическом профессионаловедении. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации. Виды профессиональной компетентности. Стороны и критерии профессионализма. Нормативный и индивидуальный профессионализм. Операциональная и мотивационная стороны профессионализма. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П., Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.

#### Тема 2. Методологические основы профессионального развития

Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда. Общие закономерности развития человека как субъекта труда. Развитие человека как субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации. Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда. Уровни, этапы, ступени профессионализма. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация. Профессиональная адаптация. Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность. Карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность

#### Тема 3. Методы и принципы диагностики профессионализма

Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма. Индивидуальная профессиональная диагностика. Профпригодность. Профотбор. Профессиональная аттестация. Экспертная оценка в диагностике профессионализма. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.

#### Тема 4. Технологии профессионального образования и развития

Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость. Методы и технологии профессионального развития. Развивающая психодиагностика. Профессиональный тренинг. Тренинги развития метапрофессиональных образований. Организационно-деятельностные игры. Метод проектов. Направляющие тексты. Мониторинг профессионального развития личности. Индивидуальный план развития.

### Раздел 2. Профилактика профессиональных деструкций педагога.

#### Тема 5. Барьеры и кризисы профессионального развития в педагогической деятельности

Педагогическая деятельность: определение, структура, функции, особенности на современном этапе. Понятие профессионального развития личности педагога в свете различных концепций. Траектории профессионального развития личности педагога. Стадии профессионального развития личности педагога. Психологические барьеры профессионального развития. Кризисы профессионального развития: понятие, причины, виды, симптомы, варианты разрешения.

#### Тема 6. Профессионально обусловленные деструкции личности педагога

Профессиональные деструкции педагога: сущность, причины. Понятие профессиональных деформаций личности. Соотношение понятий "профессиональные деформации" и "профессиональные деструкции". Особенности педагогической деятельности, являющиеся рисками возникновения профессиональных деструкций. Факторы возникновения профессиональных деструкций у современных педагогов. Виды профессиональных деструкций в системе "Человек- человек". Понятие выученной беспомощности, ее причины проявления. Профессиональное отчуждение как деструкция профессиональной направленности: причины, проявления, последствия для личностного и профессионального развития. Профессиональное выгорание педагога: сущность, причины, стадии, симптомы, последствия.

#### Тема 7. Диагностика, коррекция и профилактика профессиональных деструкций личности педагога

Методы и методики диагностики профессиональных деструкций в образовательной среде. Подходы к коррекции профессиональных деструкций в системе "Человек-человек". Основные принципы работы педагога-психолога по профилактике профессиональных деструкций личности в образовательной среде. Технологии коррекции и предупреждения возникновения профессиональных деструкций. Психологическое консультирование в ситуации развития профессионально-обусловленных деструкций. Методы коррекции профессиональных деструкций личности в образовании. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

1. Развивающая психодиагностика.
2. Тренинги развития метапрофессиональных образований.
3. Организационно-деятельностные игры.
4. Метод проектов.
5. Направляющие тексты.
6. Мониторинг профессионального развития личности.
7. Индивидуальный план развития.
8. Методология оценки профессиональной деструкции.
9. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
10. Психологические защиты в процессе переживания профессионально обусловленных барьеров.
11. Стратегии профессионального самосохранения личности.
12. Стратегии и тактики профилактики и коррекции профессионально обусловленных деструкций личности.
13. Психологическое консультирование и коррекция в преодолении профессиональных деструкций.

14. Личностно ориентированная терапия.
15. Профессиональная компенсация и реабилитация. Оптимизация процесса саморегуляции психических состояний.
16. Ключевые концепции развития профессионализма, профилактики профессиональных деструкций.
17. Развитие профессиональных компетенций.
18. Способы профилактики профессиональных деструкций.
19. Модульный подход в профессиографии.
20. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П.
21. Критерии профессионализма по Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
22. Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
23. Уровни, этапы, ступени профессионализма.
24. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация.
25. Профессиональная адаптация.
26. Принципы построения акмеологической концепции развития профессионала.
27. Отправные моменты в формировании концепции развития профессионала.
28. Подсистема формирования продуктивной Я-концепции.
29. Становление профессионала как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути.
30. Становление профессионала как специалиста, обладающего квалификацией.
31. Становление профессионала как личности.
32. Становление профессионала как активного участника акме-ориентированного процесса развития.
33. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
34. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
35. Психологические барьеры профессионального развития.
36. Кризисы профессионального становления личности.
37. Типология кризисов личности.
38. Основные причины профессиональной деструкции личности.
39. Профессиональная деформация личности.



40. Классификация признаков профессиональной деформации личности.
  41. Феномены и проявления профессиональной деформации личности.
  42. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности.
  43. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности.
  44. Основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами.
1. Социально-психологическое и организационно-управленческое консультирование субъектов профессиональной педагогической деятельности.

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:**

1. Социально-педагогическое и психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса.
2. Профессиональные деструкции педагога: сущность, причины.
3. Виды профессиональных деструкций в системе "Человек- человек".
4. Профессиональное выгорание педагога: сущность, причины, стадии, симптомы, последствия.
5. Методы и методики диагностики профессиональных деструкций в образовательной среде.
6. Подходы к коррекции профессиональных деструкций в системе "Человек-человек".
7. Основные принципы работы педагога-психолога по профилактике профессиональных деструкций личности в образовательной среде.
8. Технологии коррекции и предупреждения возникновения профессиональных деструкций.
9. Психологическое консультирование в ситуации развития профессионально-обусловленных деструкций.
10. Методы коррекции профессиональных деструкций личности в образовании.
11. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют.</p> <p>Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.</p>

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:

1. **Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ... (один вариант ответа)**
  2. карьерограмму и интервью
  3. карьерный план работника и анкетирование
  4. профессиограмму и тестирование
2.
  1. **Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... (один вариант ответа)**
    2. компетенциями
    3. полномочиями
    4. преференциями
    5. привилегиями
3.
  1. **Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной ... (один вариант ответа)**
    2. непригодностью
    3. компетенцией
    4. деструкцией
4.
  1. **Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ... (один вариант ответа)**

2. профессиональное выгорание
3. профессиональная деструкция
4. профессиональный кризис

5.

1. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...**(один вариант ответа)**
2. адаптации
3. профессиональной карьеры
4. профессионального роста
5. профессиональной самоактуализации

6.

1. **Е.А.Климов выделил следующие объекты труда (несколько вариантов ответа):**

- А) природа
- Б) техника
- В) финансы
- Г) музыкальный образ
- Д) поэтический образ

2. **Основаниями для классификации профессий являются (несколько вариантов ответа):**

- А) содержание труда в этих профессиях
- Б) характеристика субъекта труда
- В) распоряжение руководства компании
- Г) характеристика объекта труда

3. **Единица анализа профессии, типовой элемент называется (один вариант ответа):**

- А) модуль профессии
- Б) профессиограмма
- В) психограмма
- Г) профессиональное действие

**4. Модуль профессии состоит из (несколько вариантов ответа):**

- А) объективных характеристик типового элемента
- Б) психологических характеристик требований, предъявляемых к человеку и соответствующих данному типовому элементу
- В) рекомендаций по работе с модулем
- Г) модели рабочего места

**5. Трудовой пост, заданный и ограниченный совокупностью специфических условий, – это: (один вариант ответа)**

- А) рабочее место
- Б) условия труда
- В) разделение труда
- Г) организация

**5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:**

**1. К нормативным кризисам личности относятся: (несколько вариантов ответа)**

- А) кризисы психического развития
- Б) кризисы профессионального становления
- В) критические кризисы
- Г) невротические кризисы

**2. На каком возрастном этапе у человека возникает «кризис карьеры»? (несколько вариантов ответа)**

- А) 23 -25 лет

- Б) 30 - 33 года
- В) 38 – 42 года
- Г) 55 – 60 лет

**3. Какая стратегия преодоления психологических барьеров профессионального развития характеризуется настойчивой самореализацией в непрофессиональной сфере? (один вариант ответа)**

- А) активное преодоление
- Б) пассивное преодоление
- В) защитная стратегия
- Г) депрессивная стратегия

**4. Какая стратегия преодоления психологических барьеров профессионального развития проявляется противопоставлением себя окружающим? (один вариант ответа)**

- А) активное преодоление
- Б) аффективно-агрессивная стратегия
- В) защитная стратегия
- Г) депрессивная стратегия

**5. К наиболее типичным и ярко проявляющимся педагогическим деструкциям могут быть отнесены: (несколько вариантов ответа)**

- А) авторитарность
- Б) демонстративность
- В) социальное лицемерие
- Г) альтруизм

**6. К наиболее типичным и ярко проявляющимся педагогическим деструкциям могут быть отнесены: (несколько вариантов ответа)**

- А) педагогическая агрессия
- Б) педагогический консерватизм
- В) педагогическая индифферентность
- Г) педагогический снобизм

**7. К внутренним факторам, вызывающим эмоциональное выгорание педагогов, относят: (несколько вариантов ответа)**

- А) снижение чувства собственного достоинства, основанного на сравнении с другими людьми
- Б) неспособность эффективно коммуницировать и решать конфликтные ситуации с участниками образовательного процесса
- В) постоянный дедлайн
- Г) нарушение принципов строительства организации в образовательной организации

**8. К внешним факторам, вызывающим эмоциональное выгорание педагогов, относят: (несколько вариантов ответа)**

- А) ненормированный рабочий день
- Б) напряженную психоэмоциональную деятельность, интенсивное общение
- В) утрату смысла в профессиональной деятельности
- Г) эмоциональная перегрузка, вызванная сильной вовлеченностью в учебный процесс

**9. Опросник эмоционального выгорания (MBI) был разработан: (один вариант ответа)**

- А) К. Маслач и С. Джексоном
- Б) В.В.Бойко
- В) А.А. Руковишников
- Г) В.Щауфели

**10. В.В Бойко выделил в процессе выгорания следующие фазы: (несколько вариантов ответа)**

- А) фазу тревожного напряжения
- Б) фазу резистенции
- В) фазу истощения
- Г) фазу умирания

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	90% -100%
отлично	80% -89%
очень хорошо	70%-79%
хорошо	60%-69%
удовлетворительно	40%-59%
неудовлетворительно	10%-39%
плохо	Менее 10%

**5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

1. Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда).
2. Профессия. Подходы к классификации профессий.
3. Модуль профессии.
4. Подходы в изучении психологического своеобразия профессиональных действий.
5. Трудовой пост и его компоненты.
6. Методы психологического изучения профессий.
7. Модель специалиста.
8. Этапы и способы составления профессиограммы.
9. Этапы и способы составления психограммы.
10. Классификации профессий в психологическом профессиоведении.
11. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации.
12. Виды профессиональной компетентности.
13. Стороны и критерии профессионализма.
14. Нормативный и индивидуальный профессионализм.
15. Операциональная и мотивационная стороны профессионализма.
16. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А.
17. Критерии профессионализма по Поваренкову Ю.П., Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
18. Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда.  
Общие закономерности развития человека как субъекта труда.
19. Развитие человека как субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации.
20. Источники профессионального развития и его варианты.
21. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
22. Уровни, этапы, ступени профессионализма.
23. Профессиональное и личностное самоопределение.
24. Профессионализация и социализация.
25. Профессиональная адаптация.
26. Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность.
27. Карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность.
28. Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма.
29. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике.
30. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма.
31. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма.
32. Индивидуальная профессиональная диагностика.
33. Профпригодность. Профотбор.
34. Профессиональная аттестация.
35. Экспертная оценка в диагностике профессионализма.
36. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.
37. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
38. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
39. Методы и технологии профессионального развития.

40. Развивающая психодиагностика.
41. Профессиональный тренинг.
42. Тренинги развития метапрофессиональных образований.
43. Организационно-деятельностные игры.
44. Метод проектов.
45. Мониторинг профессионального развития личности.
46. Индивидуальный план развития.

#### **5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:**

1. Педагогическая деятельность: определение, структура, функции, особенности на современном этапе.
2. Понятие профессионального развития личности педагога в свете различных концепций.
3. Траектории профессионального развития личности педагога.
4. Стадии профессионального развития личности педагога.
5. Психологические барьеры профессионального развития.
6. Кризисы профессионального развития: понятие, причины, виды, симптомы, варианты разрешения.
7. Профессиональные деструкции педагога: сущность, причины.
8. Понятие профессиональных деформаций личности. Соотношение понятий "профессиональные деформации" и "профессиональные деструкции".
9. Особенности педагогической деятельности, являющиеся рисками возникновения профессиональных деструкций. Факторы возникновения профессиональных деструкций у современных педагогов.
10. Виды профессиональных деструкций в системе "Человек- человек".
11. Понятие выученной беспомощности, ее причины и проявления.
12. Профессиональное отчуждение как деструкция профессиональной направленности: причины, проявления, последствия для личностного и профессионального развития.
13. Профессиональное выгорание педагога: сущность, причины, стадии, симптомы, последствия.
14. Методы и методики диагностики профессиональных деструкций в образовательной среде.
15. Подходы к коррекции профессиональных деструкций в системе "Человек- человек".
16. Основные принципы работы педагога-психолога по профилактике профессиональных деструкций личности в образовательной среде.
17. Технологии коррекции и предупреждения возникновения профессиональных деструкций.
18. Психологическое консультирование в ситуации развития профессионально-обусловленных деструкций.
19. Методы коррекции профессиональных деструкций личности в образовании.
20. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)**



Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.

### **5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:**

#### **Задание 1**

Определите возможные пути самокоррекции в области межличностных отношений.

#### **Задание 2**

Учитель приступил к проведению урока, все обучающиеся успокоились, настала тишина, и вдруг в классе кто-то громко засмеялся.

Когда педагог, не успев ничего сказать, вопросительно и удивленно посмотрел, обучающийся, который засмеялся, смотря прямо в глаза учителю, заявил: «Мне всегда смешно глядеть на Вас, хочется смеяться, когда Вы начинаете вести занятия».

Как на это должен отреагировать учитель?

1. «Вот тебе и на!».
2. «А что тебе смешно?».
3. «Ну, ради Бога!».
4. «Ты что, дурачок?».
5. «Люблю веселых людей».
6. «Я рад (рада), что создаю у тебя веселое настроение».
7. \_\_\_\_\_

#### **Задание 3**

В самом начале занятия или уже после того, как было проведено несколько занятий, обучающийся заявляет учителю: «Я не думаю, что Вы как педагог сможете нас чему-то научить».

Что должен ответить учитель?

1. «Твое дело – учиться, а не учить учителя».
2. «Таких, как ты, я, конечно, ничему не смогу научить».
3. «Может быть, тебе лучше перейти в другой класс или учиться у другого учителя?».
4. «Тебе просто не хочется учиться».
5. «Мне интересно знать, почему ты так думаешь».
6. «Давай поговорим об этом подробнее. В моем поведении, наверное, есть что-то такое, что наводит тебя на подобную мысль».
7. \_\_\_\_\_

#### **Задание 4**

Учитель дает обучающемуся задание, а тот не хочет его выполнять и при этом заявляет: «Я не хочу это делать!».

Какой должна быть реакция учителя?

1. «Не хочешь – заставим!».
2. «Для чего же ты тогда пришел учиться?».
3. «Тем хуже для тебя, оставайся неучем. Твое поведение похоже на поведение человека, который назло своему лицу хотел бы отрезать себе нос».
4. «Ты отдаешь себе отчет в том, чем это может для тебя закончиться?».
5. «Не мог бы ты объяснить, почему не хочешь выполнять задание?».
6. «Давай сядем и обсудим – может быть, ты и прав».
7. \_\_\_\_\_

#### **Задания 5**

Обучающийся сомневается в своих способностях, в том, что ему когда-либо удастся как следует понять и усвоить материал, он спрашивает учителя: «Как Вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь учиться на “отлично” и не отставать от остальных ребят в классе?».

Что должен ответить учитель?

1. «Честно сказать – сомневаюсь».
2. «Конечно, в этом ты можешь не сомневаться».
3. «Ты очень способный, и я связываю с тобой большие надежды».
4. «Почему ты сомневаешься в себе?».

5. «Давай поговорим и выясним, в чем заключаются твои проблемы».
6. «Многое зависит от того, как мы с тобой будем работать».
7. \_\_\_\_\_

### **Задание 6**

Обучающийся говорит учителю: «На два ближайших урока, которые Вы проведете, я не пойду, так как в это время хочу сходить на концерт молодежного ансамбля (погулять с друзьями, посмотреть спортивные соревнования, просто отдохнуть от школы)».

Что должен ответить учитель?

1. «Попробуй только!».
2. «В следующий раз тебе придется прийти в школу с родителями».
3. «Это твое дело, тебе же сдавать экзамен (зачет). Но учти, что отчитываться за пропущенные занятия все равно придется – я потом тебя обязательно спрошу».
4. «Ты, мне кажется, очень несерьезно относишься к занятиям».
5. «Может быть, тебе вообще лучше оставить школу?».
6. «А что ты собираешься делать дальше?».
7. «Мне интересно знать, почему концерт (прогулка с друзьями, спортивные соревнования) для тебя интереснее, чем занятия в школе?».
8. «Я тебя понимаю: отдыхать (ходить на концерты, смотреть соревнования, общаться с друзьями) действительно интереснее, чем учиться в школе. Но я, тем не менее, хотел (хотела) бы знать, почему это именно так для тебя?».
9. \_\_\_\_\_

### **5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:**

#### **Задание 1**

Обучающийся, увидев учителя, вошедшего в класс, говорит ему: «Вы выглядите очень усталым и утомленным».

Как должен отреагировать учитель?

1. «Я думаю, что с твоей стороны не очень прилично делать мне такие замечания».
2. «Да, я плохо себя чувствую».
3. «Не волнуйся обо мне, лучше на себя посмотри».
4. «Я сегодня плохо спал (спала), у меня много работы».
5. «Не беспокойся, это не мешает нашим занятиям».
6. «Ты очень внимательный, спасибо за заботу!».

7. \_\_\_\_\_

## Задание 2

«Я чувствую, что занятия, которые Вы ведете, не помогают мне», – говорит обучающийся учителю и добавляет: «Я вообще думаю бросить занятия».

Как на это должен отреагировать учитель?

1. «Перестань говорить глупости!».
2. «Ничего себе, додумался!».
3. «Может быть, тебе найти другого учителя?».
4. «Я хотел (хотела) бы знать, почему у тебя возникло такое желание?».
5. «А если нам поработать над решением твоей проблемы вместе?».
6. «Может быть, твою проблему можно решить как-то иначе?».

7. \_\_\_\_\_

## Задание 3

Обучающийся самоуверенно заявляет учителю: «Нет ничего такого, что я не сумел бы сделать, если бы захотел. Мне ничего не стоит усвоить и преподаваемый Вами предмет».

Что должен ответить учитель?

1. «Ты слишком высокого мнения о себе».
2. «С твоими-то способностями? Сомневаюсь!».
3. «Ты, наверное, чувствуешь себя достаточно уверенно, если заявляешь так?».
4. «Не сомневаюсь в этом, так как знаю, что если ты захочешь, то у тебя все получится».
5. «Это, наверное, потребует от тебя большого напряжения».
6. «Излишняя самоуверенность вредит делу».

7. \_\_\_\_\_

## Задание 4

В ответ на замечание учителя обучающийся говорит, что для того, чтобы усвоить учебный предмет, ему не нужно много работать: «Меня считают достаточно способным человеком».

Что должен ответить учитель?

1. «Это мнение, которому ты вряд ли соответствуешь».

2. «Те трудности, которые ты до сих пор испытывал, и твои знания отнюдь не говорят об этом».
3. «Многие люди считают себя достаточно способными, но далеко не все на деле таковыми являются».
4. «Я рад (рада), что ты такого высокого мнения о себе».
5. «Это тем более должно заставить тебя прилагать больше усилий в учении».
6. «Это звучит так, как будто ты сам не очень веришь в свои способности».
7. \_\_\_\_\_

### **Задание 5**

Обучающийся говорит учителю: «Я снова забыл принести тетрадь (выполнить домашнее задание и т. п.)».

Как должен отреагировать учитель?

1. «Ну вот, опять!».
2. «Не кажется ли тебе это проявлением безответственности?».
3. «Думаю, что тебе пора начать относиться к делу серьезнее».
4. «Я хотел (хотела) бы знать причину».
5. «У тебя, вероятно, не было для этого возможности?».
6. «Как ты думаешь, почему я каждый раз напоминаю об этом?».
7. \_\_\_\_\_

### **Задание 6**

Обучающийся говорит учителю: «Я хотел бы, чтобы Вы относились ко мне лучше, чем к другим».

Что должен ответить учитель на такую просьбу обучающегося?

1. «Почему это я должен (должна) относиться к тебе лучше, чем ко всем остальным?».
2. «Я вовсе не собираюсь играть в любимчиков и фаворитов!».
3. «Мне не нравятся люди, которые заявляют так, как ты».
4. «Я хотел (хотела) бы знать, почему я должен (должна) особо выделять тебя среди остальных обучающихся?».
5. «Если бы я тебе сказал (сказала), что люблю тебя больше, чем других обучающихся, ты чувствовал бы себя от этого лучше?».
6. «Как ты думаешь, как на самом деле я к тебе отношусь?».

**Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

**5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации****Шкала оценивания сформированности компетенций**

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа		ошибок	несколько негрубых ошибок	несколько несущественных ошибок	нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКД-4**

1. Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда).
2. Профессия. Подходы к классификации профессий.
3. Модуль профессии.
4. Подходы в изучении психологического своеобразия профессиональных действий.
5. Трудовой пост и его компоненты.
6. Методы психологического изучения профессий.
7. Модель специалиста.
8. Этапы и способы составления профессиограммы.
9. Этапы и способы составления психограммы.
10. Классификации профессий в психологическом профессиоведении.
11. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации.
12. Виды профессиональной компетентности.
13. Стороны и критерии профессионализма.
14. Нормативный и индивидуальный профессионализм.
15. Операциональная и мотивационная стороны профессионализма.
16. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А.
17. Критерии профессионализма по Поваренкову Ю.П., Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
18. Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда.  
Общие закономерности развития человека как субъекта труда.
19. Развитие человека как субъекта труда в онтогенезе и в цикле профессионализации.
20. Источники профессионального развития и его варианты.
21. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
22. Уровни, этапы, ступени профессионализма.
23. Профессиональное и личностное самоопределение.
24. Профессионализация и социализация.
25. Профессиональная адаптация.
26. Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность.
27. Карьера. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность.
28. Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма.
29. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике.
30. Методы и приемы изучения мотивационной сферы профессионализма.
31. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма.
32. Индивидуальная профессиональная диагностика.
33. Профпригодность. Профотбор.



34. Профессиональная аттестация.
35. Экспертная оценка в диагностике профессионализма.
36. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.
37. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
38. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
39. Методы и технологии профессионального развития.
40. Развивающая психодиагностика.
41. Профессиональный тренинг.
42. Тренинги развития метапрофессиональных образований.
43. Организационно-деятельностные игры.
44. Метод проектов.
45. Мониторинг профессионального развития личности.
46. Индивидуальный план развития.

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКО-1**

1. Педагогическая деятельность: определение, структура, функции, особенности на современном этапе.
2. Понятие профессионального развития личности педагога в свете различных концепций.
3. Траектории профессионального развития личности педагога.
4. Стадии профессионального развития личности педагога.
5. Психологические барьеры профессионального развития.
6. Кризисы профессионального развития: понятие, причины, виды, симптомы, варианты разрешения.
7. Профессиональные деструкции педагога: сущность, причины.
8. Понятие профессиональных деформаций личности. Соотношение понятий "профессиональные деформации" и "профессиональные деструкции".
9. Особенности педагогической деятельности, являющиеся рисками возникновения профессиональных деструкций. Факторы возникновения профессиональных деструкций у современных педагогов.
10. Виды профессиональных деструкций в системе "Человек- человек".
11. Понятие выученной беспомощности, ее причины и проявления.
12. Профессиональное отчуждение как деструкция профессиональной направленности: причины, проявления, последствия для личностного и профессионального развития.
13. Профессиональное выгорание педагога: сущность, причины, стадии, симптомы, последствия.
14. Методы и методики диагностики профессиональных деструкций в образовательной среде.
15. Подходы к коррекции профессиональных деструкций в системе "Человек- человек".
16. Основные принципы работы педагога-психолога по профилактике профессиональных деструкций личности в образовательной среде.

17. Технологии коррекции и предупреждения возникновения профессиональных деструкций.
18. Психологическое консультирование в ситуации развития профессионально-обусловленных деструкций.
19. Методы коррекции профессиональных деструкций личности в образовании.
20. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

#### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 299 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08627-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847420&idb=0>.
2. Водопьянова Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 299 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07711-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847547&idb=0>.
3. Константинов В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие / В. В.

Константинов. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 186 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-08760-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841728&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Бендюков М. А. Организационная психология и психология управления : электронное учебное пособие / Бендюков М. А., Казначеева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. - 112 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1806-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=829790&idb=0>.
2. Кучина Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях: практическое пособие / Кучина Т. И., Мороз Т. С. - Тула : ТулГУ, 2022. - 172 с. - Книга из коллекции ТулГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7679-4975-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802653&idb=0>.
3. Организационная психология : учебник и практикум / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 509 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07328-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844931&idb=0>.
4. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07752-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839699&idb=0>.

#### Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон» <http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук <http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии» <http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
7. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>
8. Методики изучения внутригрупповых отношений <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
9. Методики изучения компетентности в общении <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
10. Статьи по управлению персоналом. [http://bigc.ru/publications/other/org\\_culture/](http://bigc.ru/publications/other/org_culture/)
11. “Управление персоналом” журнал <http://www.top-personal.ru/>
12. Сайт Толочка В.А. <http://xn--e1akblbv2b.xn--p1ai/tl06.html>

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование.

Автор(ы): Кабанова Лидия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 20.05.2024, протокол № 12.