

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 № 6 от 31.05.2023 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Развитие профессионализма и профилактика профессиональных  
деструкций

---

Уровень высшего образования  
Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность  
38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения  
очная

---

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.27 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
ДПК-3: Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации	ДПК-3.1: Планирует и проводит социально-психологическую работу с персоналом. ДПК-3.2: Понимает социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников, основывает на них свою работу с персоналом. ДПК-3.3: Оценивает и консультирует персонал по вопросам социально-психологическому развитию и профилактике дезадаптации.	ДПК-3.1: Знать: основы социально-психологической работы с персоналом. Уметь: планировать и проводить социально-психологическую работу с персоналом. Владеть: навыками эффективной коммуникации.  ДПК-3.2: Знать: социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников. Уметь: применять социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников. Владеть: навыками работы с персоналом.  ДПК-3.3: Знать: основы развития профессионализма и профилактики профессиональных деструкций. Уметь: оценивать и консультировать персонал по вопросам социально-	Доклад-презентация Задачи Проблемные ситуации Ролевая игра Собеседование Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

		<p>психологического развития и профилактики дезадаптации.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p>		
<p>ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников</p>	<p>ДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>ДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.</p> <p>ДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.</p>	<p>ДПК-5.1:</p> <p>Знать: личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.</p> <p>Уметь: оценивать личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывать на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p> <p>ДПК-5.2:</p> <p>Знать: структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p> <p>ДПК-5.3:</p> <p>Знать: основы становления и развития труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы повышения эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками работы с персоналом.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задачи</p> <p>Собеседование</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<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>0</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</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 и краткое содержание 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/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Определение и сущность профессионализма.	8		4	4	4
Тема 2. Методологические основы профессионального развития.	9		4	4	5
Тема 3. Акмеологическая концепция развития профессионала.	9		4	4	5
Тема 4. Методы и принципы диагностики профессионализма.	9		4	4	5
Тема 5. Технологии профессионального образования и развития.	9		4	4	5
Тема 6. Барьеры и кризисы профессионального развития.	9		4	4	5
Тема 7. Профессиональные деструкции личности.	9		4	4	5
Тема 8. Стратегии профилактики и преодоления профессиональных деструкций.	9		4	4	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	0	32	33	39

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

-

#### **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 ДПК-3**

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.

##### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

1. Модульный подход в профессиографии.
2. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П.
3. Критерии профессионализма по Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
4. Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
5. Уровни, этапы, ступени профессионализма.
6. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация.
7. Профессиональная адаптация.
8. Принципы построения акмеологической концепции развития профессионала.
9. Отправные моменты в формировании концепции развития профессионала.
10. Подсистема формирования продуктивной Я-концепции.
11. Становление профессионала как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути.

12. Становление профессионала как специалиста, обладающего квалификацией.
13. Становление профессионала как личности.
14. Становление профессионала как активного участника акме-ориентированного процесса развития.
15. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
16. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
17. Психологические барьеры профессионального развития.
18. Кризисы профессионального становления личности.
19. Типология кризисов личности.
20. Основные причины профессиональной деструкции личности.
21. Профессиональная деформация личности.
22. Классификация признаков профессиональной деформации личности.
23. Феномены и проявления профессиональной деформации личности.
24. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности.
25. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности.
26. Основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами.
27. Профессиональные психологические функции в организациях разного типа.

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

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>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.</p>
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. 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 - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-3

#### Задача 1. «Вечер встречи»

Университетские друзья Сергей, Андрей, Ольга и Глеб не виделись с тех пор, как окончили университет пять лет назад. После вечера встречи однокурсников они решили побеседовать друг с другом, вспомнить жизнь в университете, и рассказать о том, как у них идут дела сейчас. Воспоминания не заняли слишком много времени, разговор о текущей жизни представил гораздо больший интерес. «Мне ужасно надоела моя работа», — сказал Глеб. «Сначала, когда я пришел в издательство, казалось, что меня ждет интересная и разнообразная деятельность. Кстати, все так и было, пока я не стал начальником отдела. Теперь я потонул в море административной работы, должен отдавать команды подчинённым, что мне доставляет мало удовольствия. И домой прихожу, когда мои уже спят. С друзьями встретиться некогда. Я согласен меньше получать, лишь бы быть более свободным и иметь меньше ответственности. Может быть кому-то и нравится командовать. Но это, видно, не для меня.» «Не знаю, достаточно ли тебе твоей зарплаты», — сказала Ольга. «А я совсем не удовлетворена тем, сколько мне платят. Хотя денег мне на жизнь хватает. Но не в этом самое главное. Я почти не вижу возможностей карьерного роста. На руководящие должности в основном принимают людей со стороны. При первой же возможности получить продвижение на стороне – уйду». «Я пытался сделать карьеру», — перебил Сергей. «Старался из последних сил. И даже дорос до позиции маленького начальника. А потом понял, что перспектив роста у меня практически нет, и решил перейти в рабочие. И получается совсем не плохо. Зарплата у меня приличная. Отработал положенные часы — и отдыхай, живи в своё удовольствие. Семьи я не завел, зато друзей полно. По воскресеньям мы в футбол гоняем. Бывает, что вместе вечером на стадион ходим. И отпуск тоже вместе на лодках проводим. Уха, костер, свежий воздух, песни поем. Что ещё надо? Так что я своей работой доволен». «Удивительные вы все люди» — сказал Андрей. «Все о деньгах, да о карьере. Как будто ничего другого на работе нет. Конечно, когда я сразу после университета гроши получал, было плохо. Но сейчас зарплата нормальная, однако радости я от этого не испытываю. Сидит пять человек в тесной комнате, мой сосед курит беспрерывно и выходить из комнаты не собирается. Единственное, что удерживает, так это то, что работа интересная, и в последнее время я получаю хорошие результаты. Ну и жена будет против, если я захочу уйти. Как-никак садик, больница и путевки в санаторий во время отпуска всегда обеспечены. Так что приходится мириться. А что поделаешь надо думать о будущем», так закончил свой монолог Андрей.

#### Вопросы:

1. Охарактеризуйте отношение к своей работе действующих лиц ситуации.
2. Составьте краткие психологические характеристики действующих лиц. Дайте характеристики их личностного потенциала управления каждого.
3. Объясните причины того, почему не оправдались ожидания по отношению к работе персонажей ситуации.
4. Если бы каждый из них обратился к вам с просьбой подсказать, как стать более счастливым в профессиональной деятельности, чтобы вы ему посоветовали. Каждый совет сопроводите аргументацией.

## **Задача 2. «Производительность труда»**

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы:

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеров», используя технологию психологического проектирования.

### **5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

#### **Задача 1. «Инновации и стресс»**

Генеральный директор, он же – изобретатель и автор инновационных технологий. Поэтому практически все время уделяет тому, что интересно, а неинтересные важные и срочные дела не успевает делать и срывает рабочие процессы. Делегировать не любит, думает, что сам сделает лучше, и, конечно, не успевает. Он считает, что не надо никого уговаривать, и если заказчик сразу не понял гениальность идеи, то он не нужен. В принятии решений – импульсивен. В общении – очень осторожен, не любит давать обязательств, особенно если не уверен в том, что сможет их выполнить. Во всех ситуациях старается обезопасить себя.



В компании есть заместитель генерального директора, который ведет дела с партнерами и управляет персоналом. Он влияет на решения, но это удается далеко не всегда. Вплоть до того, что он не может подписывать договоры без разрешения генерального директора, а из-за особенностей его характера и мироощущения многие сделки срываются.

Пример:

Важный и богатый заказчик просит показать дизайн-проект заказа и готов оплатить работу. Генеральный сообщает, что сам отправит письмо. Через неделю заказчик получает грубо сделанный в фотошопе набросок, который его не устраивает. Генеральный директор считает, что набросок передает смысл, а остальное не так важно. Заместителю удалось выправить ситуацию на переговорах и все же получить согласие заказчика на определенную сумму N. Через день генеральный директор объявляет, что стоимость проекта будет N\*2. Заказчик отказывается. В срыве сделки обвиняется заместитель генерального директора. Технология инновационная. Все патенты оформлены на генерального директора. Без его участия не обойтись.

## ДОПОЛНЕНИЕ

Краткое введение в классификацию Э. Берна:

В каждом человеке присутствуют 3 состояния: «Ребенок» - это источник интуиции, творчества, желаний, спонтанных побуждений и радости.

«Взрослый» - обработка информации, анализ, просчет вероятностей для эффективного взаимодействия с окружающим миром.

«Родитель» - автоматические реакции по принципу долженствования («так принято делать», «таковы правила»), что позволяет сберечь массу времени и энергии. Это освобождает от необходимости принимать множество тривиальных решений и посвятить себя решению важных жизненных проблем.

Все три состояния необходимы для того, чтобы наша жизнь была полноценной. В каждое из этих состояний мы входим обычно не по своему желанию, а под воздействием ситуации, эмоций, той социальной роли, которую исполняем.

В то же время учитываем принцип константности: «Когда одно эго-состояние увеличивается по интенсивности, другие уменьшаются для компенсации. Общее количество энергии остается постоянным».

1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения классификации Эрика Берна.
2. В чем стрессовость данной ситуации (участники и стресс-факторы)?
3. Что можно сделать в этой и подобных ситуациях (алгоритм, варианты решения)?
4. Поделитесь работающими методами снятия стресса в подобных рабочих и нерабочих ситуациях.

## Задача 2. «Новый метод управления качеством»

Одним интересным примером в области внедрения системы управления качеством может послужить компания ОАО «Благодатный стекольный завод» (БСЗ). Акционерное общество БСЗ — самый крупный поставщик автомобильного стекла для российских автопредприятий. Завод

также выпускает полированное листовое стекло, зеркала, стеклопакеты и посуду. В области качества БСЗ отличается от других отечественных предприятий тем, что на заводе никогда не существовало ОТК и не действовала госприемка. Еще одной особенностью БСЗ является практическое применение систем качества. БСЗ начал работы по качеству относительно давно — в 1992 г., но без больших успехов. В 2005 г. завод приступил к разработке и внедрению рабочих процедур статистического анализа и стимулирования снижения дефектности производства триплекса (стеклопакета, состоящего из двух стекол и пленки между ними, используемого в автомобилестроении).

Для анализа уровня дефектности и поиска причин была создана специальная информационная система. В 2005 г. ежедневно в каждую смену заполнялось примерно 250 контрольных листов девяти видов. Общий объем информации, обрабатываемой с помощью компьютерной системы Quality Infortnator, составил около 40 тыс. данных. На первых этапах возникла очень острая проблема — обеспечение достоверности данных. Поэтому потребовалось много усилий, чтобы добиться включения в контрольные листки достоверных данных. Создание системы сбора и анализа данных было своего рода фундаментом для разработки методики стимулирования снижения уровня несоответствий (дефектности). Кроме того, были введены организационные изменения для обеспечения ритмичности производства, в частности, были выделены две «оставляющие заводских потерь от дефектности: 1 собственно дефектность отдельных технологических операций по участкам; 2 обработка дефектных стекол, которые не отбраковываются на входном и операционном контроле. В 2005 г. вовлечение рабочих представлялось возможным только через материальное стимулирование. Этот способ применяется и сейчас. Стимулирование осуществляется по результатам работы за месяц в форме дополнительной премии за качество. Размер премии определяется как разница между плановой премией и штрафом за дефектность. Производственные отношения рабочих были построены в виде цепочек «поставщик — потребитель», рабочий отвечал за свою операцию, выходной контроль ее качества и за входной контроль. При этом за дефект, полученный на своей операции, полагался штраф в определенном фиксированном размере, а за дефект, пропущенный на следующую операцию и обнаруженный следующими по цепочке рабочими — потребителями, сумма штрафа была трехкратной. В результате всех этих усилий и сбора информации доля брака в 2010 г. снизилась и составляла уже менее 15%. В настоящий момент завод активно внедряет статистические методы. К главным достижениям завода нужно отнести создание статистической информационно-аналитической системы, которая позволяет управлять качеством на основе данных и фактов.

Вопросы к ситуации:

1. Какие психологические механизмы управления использует менеджмент предприятия? Какой тип мотивирования труда используется? Аргументируйте свое мнение.
2. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Как вам кажется, нравится ли работникам организационная культура предприятия? Аргументируйте свое мнение. Если не нравится, то как и почему хотели бы работники изменить сложившуюся организационную культуру?
3. Посоветовали бы вы своим знакомым, ищущим работу, работать на таком предприятии? Какие аргументы за и против вы бы привели?

4. Хотите ли вы работать организационным психологом на таком предприятии. Какие у вас есть аргументы за и против?
5. Какой тип лояльности- нелояльности испытывают рядовые работники и менеджмент разного уровня к предприятию в целом, к руководству? Используйте модель лояльности К.Русбалта.
6. Дайте характеристику личностного потенциала управления успешного линейного менеджера на этом предприятии.
7. Чтобы вы как психолог предложили изменить в мотивировании сотрудников исполнительского звена данного предприятия? Аргументируйте свой ответ, используя основные теории мотивации.

### Задача 3.

Разработайте программу повышения эффективности профессиональной деятельности.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценк а	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.

#### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Проблемные ситуации) для оценки сформированности компетенции ДПК-3

##### Проблемная ситуация «Катя опоздала»

Катя - студентка третьего курса экономического факультета. Она опоздала на экзамен по психологии. Думая, что экзамен продлится долго - на психологии все любят поговорить - она

пришла к часу дня. Экзамен, т.к. студенты работали с тестами, уже закончился, ведомость закрыли, рядом с ее фамилией - —не явилась, преподаватель ушел. На следующий день был экзамен у другой группы, но по правилам, как ей пояснили в деканате, она уже не имеет права сдавать до конца сессии, и зам. декана не позволил ей сдать с другой группой. Стипендии уже нет, и другие преподаватели, боится Катя, могут поставить ей заодно плохие оценки. Катя вернулась домой в слезах и просит родителей, а они у нее врачи, оформить ей бюллетень вчерашним числом, как кто-то ей подсказал на факультете. Отец, Олег Иванович, - зам. главного врача, не хочет этого делать и говорит, что это плохо повлияет на их дочь. Мать считает, что нужно спасать положение.

Вопросы к ситуации:

1. Как он поступит? Почему?
2. А как бы Вы поступили на его месте? Почему?
3. Как бы вы поступили на месте Кати? Могла бы такая ситуация произойти со студентом (студенткой) психологического факультета?
4. Какие компетенции помогли бы Кате в предотвращении конфликтной ситуации с экзаменом?
5. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
6. Какие компетенции помогли бы Кате в разрешении конфликтной ситуации с экзаменом?
7. Формируются ли они при реализации учебного плана подготовки психологов? Если да, то как и в каких курсах? Если нет, то в каких курсах и с помощью каких методов эти компетенции должны формироваться?
8. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы помочь Кате разрешить конфликтную ситуацию? Обладает ли он ими? Поясните свой ответ.
9. Какими компетенциями должен был бы обладать Олег Иванович, чтобы успешно провести переговоры с деканатом? Поясните свой ответ.
10. Предложите программу модуля коммуникативных компетенций для корпоративного обучения сотрудников компаний. В основу положите идею ценностной регуляции деятельности и технологию психологического проектирования деятельности.

### **Проблемная ситуация «Производительность труда»**

Владимир работает на одном из промышленных предприятий. Его заработная плата, также, как и других членов бригады, в которой он работает, зависит как от выполнения нормы выработки, так и от совокупного бригадного результата. Владимиру хотелось бы купить подержанную машину, которую готов продать ему его приятель, но нужной суммы денег нет. Владимир может зарабатывать больше, если он будет работать сверх нормы, увеличит свою производительность труда, что вполне возможно. Но по опыту он знает, что через 4 месяца (за которые можно заработать недостающую сумму денег) начальство увеличит норму выработки

для всех, и тогда каждому члену бригады придется работать больше. Владимир знает, что коллективу это может очень не понравиться.

Вопросы к ситуации:

1. Как поступит Владимир? Почему?
2. Как поступили бы вы? Почему?
3. Охарактеризуйте психологический климат в бригаде? Как он влияет на производительность труда?
4. Удовлетворены ли работники сложившимся психологическим климатом? Кто доволен, а кто может быть не доволен. Почему?
5. Какая модель управленческого взаимодействия преобладает на предприятии? Аргументируйте ответ.
6. Какой тип организационной культуры сложился на предприятии? Аргументируйте ответ.
7. Какие ожидания у членов трудового коллектива в отношении развития организационной культуры? Аргументируйте ответ.
8. Может ли что-то сделать организационный психолог для улучшения трудовой ситуации? Предложите меры психологического оздоровления ситуации на предприятии в целом и в бригаде, в частности.
9. Предложите проект улучшения психологического климата по модели организационного единства, учитывая организационные цели, концепцию организационной эффективности по модели «акционеро́в», используя технологию психологического проектирования.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Проблемные ситуации)**

<b>Оценк а</b>	<b>Критерии оценивания</b>
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.

Оценк а	Критерии оценивания
	Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Ролевая игра) для оценки сформированности компетенции ДПК-3

#### Ролевая игра с распределенными ролями «Молочное счастье»

Цель: развить умение принимать решение при наличии группового и ролевого давления на основе собственной оценки ситуации. Для проведения игры нужны 4 участника. Им раздаются карточки с ролями. Для подготовки к игре они выходят в коридор. У каждого есть своя роль, игроки изучают их молча. В это время преподаватель читает остальным то, что написано в карточках всех игроков.

##### Роль 1. Дмитрий

Дмитрий устроился работать на молокозавод "Молочное счастье". К нему, как молодому работнику, был назначен наставником Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, которые ему не хотелось бы испортить.

##### Роль 2. Михаил Иванович

Михаил Иванович является наставником своего подопечного Дмитрия и обучает его всему, что необходимо уметь для выполнения работы. Михаил Иванович, серьезный мужчина за 40, который много ему помог в том, чтобы освоить технологию производства. У Дмитрия с наставником сложились хорошие человеческие отношения, он уважает его мнение. Через месяц после начала работы Дмитрия у Михаила Ивановича появилась просьба. Ему нудно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Возможно, у Дмитрия возникнут сомнения, поэтому его нужно будет убедить в том, что это обычная практика на их заводе, что так поступают практически все.

##### Роль 3. Давно работающие на заводе коллеги Дмитрия (для этой роли можно задействовать двух участников)

Вы знаете, что на заводе все сотрудники выносят сметану, это обычная практика. Новому члену коллектива нужно это объяснить, чтобы он не боялся, не выделялся, т.е. делал, как все. Об этом его попросит ваш начальник – Михаил Иванович, которому нужно, чтобы Дмитрий вынес с завода 3 литра сметаны. Всего нужно 6 литров, и одному ему вынести это сложно. Сегодня на проходной работает его хороший приятель, и риска для них нет никакого, главное, чтобы объем выносимого «не бросался в глаза». Ваша задача – убедить Дмитрия, что он не должен «отрываться от коллектива».

### Вопросы для дискуссии после игры:

1. Как поступит Дмитрий? Почему?
2. Как поступили бы Вы? Почему?
3. Какие ценности формируются (укрепляются) у персонала в условиях такого управления? Аргументируйте ответ.
4. Как, видимо, отреагирует менеджмент, если узнает о подобных поступках?
5. Какие изменения нужно ввести в управление в целом на предприятии и на рабочих местах?

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Ролевая игра)**

Оценк а	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.

### **5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ДПК-3**

1. Сущность социально-психологической работы с персоналом.
2. Социальные и психологические механизмы адаптации и профессиональной деятельности сотрудников.
3. Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма.
4. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике.
5. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма.
6. Индивидуальная профессиональная диагностика.
7. Профпригодность. Профотбор. Профессиональная аттестация.
8. Экспертная оценка в диагностике профессионализма.

9. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.
10. Методы и технологии профессионального развития.
11. Развивающая психодиагностика.
12. Профессиональный тренинг. Тренинги развития метапрофессиональных образований.
13. Организационно-деятельностные игры. Метод проектов. Направляющие тексты.
14. Мониторинг профессионального развития личности. Индивидуальный план развития.
15. Методология оценки профессиональной деструкции.
16. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
17. Психологические защиты в процессе переживания профессионально обусловленных барьеров.
18. Активная, пассивная, защитная, депрессивная, аффективно-агрессивная стратегии профессионального самосохранения личности.
19. Стратегии и тактики профилактики и коррекции профессионально обусловленных деструкций личности.
20. Психологическое консультирование и коррекция в преодолении профессиональных деструкций.
21. Личностно-ориентированная терапия.
22. Профессиональная компенсация и реабилитация. Оптимизация процесса саморегуляции психических состояний.
23. Ключевые концепции развития профессионализма, профилактики профессиональных деструкций.
24. Важность супервизии для профессиональной деятельности психолога.
25. Развитие профессиональных компетенций.
26. Способы профилактики профессиональных деструкций.

### **5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

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 и психограммы.
9. Классификации профессий в психологическом профессиоведении.
10. Модульный подход в профессиографии. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации.
11. Виды профессиональной компетентности.
12. Стороны и критерии профессионализма. Нормативный и индивидуальный профессионализм.
13. Операциональная и мотивационная стороны профессионализма.
14. Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П.
15. Критерии профессионализма по Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
16. 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.
17. Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
18. Уровни, этапы, ступени профессионализма.



19. Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация.
20. Профессиональная адаптация.
21. Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность. Карьера.
22. Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность.
23. Принципы построения акмеологической концепции развития профессионала.
24. Отправные моменты в формировании концепции развития профессионала.
25. Подсистема профессионализма деятельности. Подсистема профессионализма личности. Подсистема нормативности деятельности и поведения.
26. Подсистема формирования продуктивной Я-концепции.
27. Становление профессионала как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути.
28. Становление профессионала как специалиста, обладающего квалификацией.
29. Становление профессионала как личности.
30. Становление профессионала как активного участника акме-ориентированного процесса развития.
31. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
32. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
33. Психологические барьеры профессионального развития.
34. Кризисы профессионального становления личности.
35. Типология кризисов личности.
36. Нормативные и ненормативные кризисы.
37. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.
38. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
39. Кризис учебно-профессиональной ориентации.
40. Кризис профессионального выбора.
41. Кризис профессиональных ожиданий.
42. Кризис профессионального роста.
43. Кризис профессиональной карьеры.
44. Кризис социально-профессиональной самоактуализации.
45. Кризис утраты профессиональной деятельности.
46. Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества.
47. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности.
48. Основные причины профессиональной деструкции личности.
49. Виды и формы профессиональной деструкции.
50. Профессиональная деформация личности.
51. Классификация признаков профессиональной деформации личности.
52. Феномены и проявления профессиональной деформации личности.
53. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности.
54. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности.
55. Становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений.
56. Личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений.
57. Структура и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников.
58. Основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами.
59. Профессиональные психологические функции в организациях разного типа.
60. Способы решения профессиональных психологических задач.

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

Оценк а	Критерии оценивания
зачтено	<p>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.</p>
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. 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>

### 5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-3

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 ...
  1. профессиональное выгорание;
  2. профессиональная деструкция;
  3. профессиональный кризис.
  
1. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...
  1. в резерв на сокращение;
  2. в управленческий резерв;
  3. в резерв на выдвижение.
  
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 ...
  1. адаптации;
  2. профессиональной карьеры;
  3. профессионального роста;

4. профессиональной самоактуализации.

**1. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низового звена, следует отдать предпочтение ...**

1. индивидуальным методам обучения;
2. лекциям, семинарам, тренингам;
3. самообучению.

**1. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...**

1. групповым методам обучения;
2. индивидуальным методам обучения;
3. самообучению.

**1. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...**

1. деловой карьерой;
2. должностным ростом;
3. профессиональным ростом;
4. повышением.

**1. Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...**

1. стаж работы;
2. результаты труда;
3. управленческие способности.

**1. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...**

1. профессиональной адаптации;
2. профессионального обучения;
3. профессиональной самореализации;
4. профессионального становления.

**1. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...**

1. адаптацией;
2. аттестацией;
3. профориентацией;
4. отбором.

1. На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...

1. в кадровый резерв;
2. на стажировку;
3. на увольнение.

#### **5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

1. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...
2. корьерограмму и интервью;
3. карьерный план работника и анкетирование;
4. профессиограмму и тестирование.

1. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

1. претендентами на вакансию;
2. резервом на выдвижение;
3. резервом на сокращение;
4. резервом руководителей.

1. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

1. претенденты на вакансию;
2. резерв на выдвижение;
3. резерв на сокращение;
4. резерв руководителей.

1. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...

1. компетенциями;
2. полномочиями;
3. преференциями;
4. привилегиями.

1. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...

2. деловой карьерой;
3. должностным ростом;
4. профессиональным ростом;
5. повышением.

**1. ... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста.**

1. вертикальная;
2. горизонтальная;
3. ступенчатая;
4. скрытая.

**1. ... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии**

1. вертикальная;
2. горизонтальная;
3. ступенчатая;
4. скрытая.

**1. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...**

1. внеорганизационной;
2. организационной;
3. неспециализированной;
4. специализированной.

**1. На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем**

1. посткритической;
2. предкритической;
3. критической.

**1. Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной**

1. непригодностью;
2. компетенцией;
3. деструкцией.

**1. ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор**

2. оценка персонала;
3. система служебно-профессионального продвижения;
4. система управления карьерой;
5. система профессионального развития персонала.

1. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...

1. видеофильмам, деловым играм, экскурсиям;
2. лекциям, семинарам, тренингам;
3. стажировкам, ротации, дублированию.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы не менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

### 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

#### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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 отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<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 отдельными 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 некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми 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

### 5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

#### Оценочное средство - Контрольные вопросы

#### Зачёт

#### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

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.

#### Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-3 (Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации)

1. Содержание и принципы профессиональной диагностики. Психологические задачи, связанные с диагностикой профессионализма.
2. Целостный, генетический, гуманистический подходы в профессиональной диагностике.
3. Методы и приемы изучения операциональной сферы профессионализма.
4. Индивидуальная профессиональная диагностика.
5. Профпригодность. Профотбор. Профессиональная аттестация.
6. Экспертная оценка в диагностике профессионализма.
7. Индивидуальная профессиональная диагностическая карта.
8. Методы и технологии профессионального развития.
9. Развивающая психодиагностика.
10. Профессиональный тренинг. Тренинги развития метапрофессиональных образований.
11. Организационно-деятельностные игры. Метод проектов. Направляющие тексты.
12. Мониторинг профессионального развития личности. Индивидуальный план развития.



- 13.Методология оценки профессиональной деструкции.
- 14.Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
- 15.Психологические защиты в процессе переживания профессионально обусловленных барьеров.
- 16.Активная, пассивная, защитная, депрессивная, аффективно-агрессивная стратегии профессионального самосохранения личности.
- 17.Стратегии и тактики профилактики и коррекции профессионально обусловленных деструкций личности.
- 18.Психологическое консультирование и коррекция в преодолении профессиональных деструкций.
- 19.Личностно-ориентированная терапия.
- 20.Профессиональная компенсация и реабилитация. Оптимизация процесса саморегуляции психических состояний.

**Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ДПК-5 (Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников)**

1. Предмет психологии профессионализма. Труд, его виды, стороны труда (объект и субъект труда).
1. Профессия. Подходы к классификации профессий.
2. Модуль профессии.
3. Подходы в изучении психологического своеобразия профессиональных действий.
4. Трудовой пост и его компоненты.
5. Методы психологического изучения профессий.
6. Модель специалиста.
7. Этапы и способы составления профессиограммы и психогаммы.
8. Классификации профессий в психологическом профессиоведении.
9. Модульный подход в профессиографии. Понятия профессионализма, компетентности и квалификации.
- 10.Виды профессиональной компетентности.
- 11.Стороны и критерии профессионализма. Нормативный и индивидуальный профессионализм.
- 12.Операциональная и мотивационная стороны профессионализма.
- 13.Критерии профессионализма по Марковой А.К., Дружилову С.А., Поваренкову Ю.П.
- 14.Критерии профессионализма по Зееру Э.Ф., Деркачу А.А.
- 15.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.
- 16.Источники профессионального развития и его варианты. Методы исследования развития человека как субъекта труда.
- 17.Уровни, этапы, ступени профессионализма.
- 18.Профессиональное и личностное самоопределение. Профессионализация и социализация.
- 19.Профессиональная адаптация.
- 20.Эффективность труда. Работоспособность. Трудоспособность. Карьера.
- 21.Профессионализм и возраст. Профессионализм и индивидуальность.
- 22.Принципы построения акмеологической концепции развития профессионала.
- 23.Отправные моменты в формировании концепции развития профессионала.
- 24.Подсистема профессионализма деятельности. Подсистема профессионализма личности.

- Подсистема нормативности деятельности и поведения.
25. Подсистема формирования продуктивной Я-концепции.
  26. Становление профессионала как субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути.
  27. Становление профессионала как специалиста, обладающего квалификацией.
  28. Становление профессионала как личности.
  29. Становление профессионала как активного участника акме-ориентированного процесса развития.
  30. Профессиональное образование как фактор развития личности. Концепция развивающего профессионального образования.
  31. Становление и развитие профессионала в ходе обучения. Профессиональная обучаемость.
  32. Психологические барьеры профессионального развития.
  33. Кризисы профессионального становления личности.
  34. Типология кризисов личности.
  35. Нормативные и ненормативные кризисы.
  36. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.
  37. Психологические особенности кризисов профессионального становления.
  38. Кризис учебно-профессиональной ориентации.
  39. Кризис профессионального выбора.
  40. Кризис профессиональных экспектаций.
  41. Кризис профессионального роста.
  42. Кризис профессиональной карьеры.
  43. Кризис социально-профессиональной самоактуализации.
  44. Кризис утраты профессиональной деятельности.
  45. Понятие профессиональной деструкции. Деструкция и социальные эталоны общества.
  46. Психологическая детерминация профессиональных деструкций личности.
  47. Основные причины профессиональной деструкции личности.
  48. Виды и формы профессиональной деструкции.
  49. Профессиональная деформация личности.
  50. Классификация признаков профессиональной деформации личности.
  51. Феномены и проявления профессиональной деформации личности.
  52. Влияние профессиональной деструкции на образ жизни личности.
  53. Профессиональная специализация, профессионализм и профессиональная деструкция личности.

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

Основная литература:

1. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 299 с. - (Профессиональная практика). - URL: <https://urait.ru/bcode/492461> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-08627-0 : 949.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=788670&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 ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

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

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.