

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Физико-технический факультет

УТВЕРЖДАЮ:



Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.

2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.03 Психология профессиональной деятельности

Направление подготовки/специальность 11.04.02 Инфокоммуникационные
технологии и системы связи

Направленность (профиль) /

специализация Оптические системы локации, связи и обработки информации

Форма обучения очная

Квалификация магистр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.03 Психология профессиональной деятельности составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи (профиль «Оптические системы локации, связи и обработки информации»)

код и наименование направления подготовки

Программу составил(и):

К.М. Белокопытова, доцент, к.п.н.

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание


подпись

Рабочая программа дисциплины «Психология профессиональной деятельности» утверждена на заседании кафедры социальной работы, психологии и педагогики высшего образования протокол № 13 «21» апреля 2025 г.

Заведующий кафедрой

Чепелева Л. М.

фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 10 «22» апреля 2025 г.

Председатель УМК факультета

Белокопытова К.М.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Шлыкова Ю.Б., канд. психол. наук, доцент кафедры психологии личности и общей психологии факультета управления и психологии ФГБОУ ВО «КубГУ»
Старкова Евгения Витальевна к.психолог.н., педагог-психолог высшей категории в ГБПОУ КК «Пашковский сельскохозяйственный колледж», председатель РУМО «Психолого-педагогическая работа»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1. Цель освоения дисциплины - содействие становлению профессиональной компетентности специалиста через развитие способности организовывать и руководить командой; определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; применять знания в области психологии при планировании профессиональной деятельности.

1.2. Задачи дисциплины:

- содействие формированию у обучающихся системного представления о психологических закономерностях профессиональной деятельности специалиста, профессионального развития;
- содействие формирований понятия «психологическая самооценка» и «самопознание» как основы профессионального самоопределения и самореализации;
- содействие формированию компетенций в области организации и управления командной деятельностью, включая понимание психологических механизмов групповой динамики и лидерства;
- содействие развитию способности определять и реализовывать приоритеты профессиональной деятельности на основе рефлексивного анализа и постановки целей;
- содействие формированию навыков использования психологических знаний при планировании, организации и совершенствовании собственной профессиональной деятельности;
- развитие способности к профессиональной рефлексии и критическому осмыслению результатов собственной деятельности с целью ее оптимизации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Б1.О.03 Психология профессиональной деятельности» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды.	Знает: – подходы к определению понятия «команда», критерии эффективности команды; – психологические основы командообразования; – основные этапы развития команды и групповой динамики; – роли и функции участников команды; – основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы. команды; – типы лидерства и их влияние на эффективность команды; принципы мотивации и вовлечения членов команды.
	Умеет: – анализировать структуру и динамику команды; – определять стадии развития команды и корректировать

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	управленческое поведение в зависимости от стадии; – выявлять сильные и слабые стороны в командном взаимодействии; – применять методы повышения эффективности командной работы; разрабатывать стратегии распределения ролей и делегирования полномочий в команде. Владеет: – приемами управления командой с учетом индивидуально-психологических особенностей её участников; – первичными навыками формирования и развития команды в профессиональной деятельности; способами создания благоприятного психологического климата в коллективе.
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Знает: – принципы и методы организации командной деятельности; – основы планирования и распределения задач в команде; – методики мониторинга эффективности командной работы; – показатели оценки продуктивности и результативности командной деятельности; – виды отклонений работы в команде и методы реагирования на отклонения; коммуникативные и управленческие технологии для поддержания работоспособности команды Умеет: – планировать деятельность команды с учетом целей, ресурсов и сроков; – распределять роли и функции между участниками команды; – осуществлять текущий контроль и анализ хода выполнения задач; – выявлять отклонения в командной работе и определять их причины; мотивировать участников команды для достижения поставленных целей. Владеет: – первичными навыками координации командной деятельности на всех этапах реализации проекта. приемами эффективного распределения ресурсов и планированием деятельности команды
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знает: – основные теории мотивации и их применение в профессиональной сфере; – психологические механизмы формирования профессиональных целей и приоритетов; – этапы профессионального становления и карьерного развития; – психологические категории и теоретические основы особенностей профессиональной деятельности, профессионального развития, карьерного роста; – методы диагностики и определения стимулов и мотивов профессионального развития;

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	технологии построения целей (целеполагания) в профессиональном развитии. Умеет: – примет методы диагностики и определения стимулов и мотивов профессионального развития; – определять личностно значимые мотивы и стимулы, влияющие на профессиональное поведение. – формулировать краткосрочные и долгосрочные цели профессионального и карьерного развития; – анализировать соответствие личностных ресурсов и профессиональных задач; – определять приоритетные направления профессионального роста и самореализации; составлять индивидуальный план профессионального развития. Владеет: – навыками самопознания, самооценки и рефлексии в профессиональной сфере; – приемами анализа и интерпретации собственной профессиональной мотивации; инструментами проектирования цели и траектории карьерного роста.
ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития на основе самооценки	Знает: – основы формирования адекватной самооценки и ее роль в личностном и профессиональном развитии; – принципы и технологии карьерного планирования. – основы и этапы профессионального развития; – методики анализа профессиональных достижений и личностных ресурсов. – влияние внешней среды и индивидуальных особенностей на построение и реализацию стратегии развития. – основные подходы к определению стратегий личностного и профессионального развития; составляющие личностного и профессионального развития. Умеет: – осуществлять оценку личностных качеств и soft skills; – планировать стратегию личностного и профессионального роста с учётом целей и текущего уровня развития; – оценивать эффективность реализуемой стратегии и выявлять необходимость ее корректировки; разрабатывать стратегии личностного и профессионального развития. Владеет: – навыками саморефлексии и объективной самооценки в профессиональной сфере; – навыками планирования личностного и профессионального развития; способностью построения стратегий личностного и профессионального развития на основе самооценки

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			1 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		30,2	30,2			
Аудиторные занятия (всего):		30,0	30,0			
занятия лекционного типа		14,0	14,0			
лабораторные занятия						
практические занятия						
семинарские занятия		16,0	16,0			
Иная контактная работа:		0,2	0,2			
Контроль самостоятельной работы (КСР)						
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		77,8	77,8			
Реферат/эссе (подготовка)		16	16			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		53,8	53,8			
Подготовка к текущему контролю		8	8			
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час.	108	108			
	в том числе контактная работа	30,2	30,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во 1 семестре (*очная форма обучения*)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основы психологии профессиональной деятельности	10	2			8
2.	Личность в пространстве профессиональной деятельности	12	2	2		8
3.	Мотивация и целеполагание в профессиональной деятельности	10		2		8
4.	Профессиональное становление личности	12	2	2		8
5.	Проектирование и реализация стратегии профессионального развития	10		2		8
6.	Психология профессионального общения	13	2	2		9
7.	Психология команды: структура, роли, лидерство	13	2	2		9
8.	Управление в команде и отклонениями в командной работе	13	2	2		9
9.	Личностная эффективность и тайм-менеджмент	14,8	2	2		10,8
	ИТОГО по разделам дисциплины	107,8	14	16		77,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)					
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю					
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	Основы психологии профессиональной деятельности	Понятие о психологии профессиональной деятельности. Современные подходы и принципы психологии профессиональной деятельности. Объект, предмет, функции и принципы психологии профессиональной деятельности. Понятие и структура профессиональной деятельности. Классификация профессиональных деятельностей по типам: «человек- природа», «человек- техника», «человек- человек», «человек- знак», «человек – художественный образ».	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>
2	Личность в пространстве профессиональной деятельности	Психофизиологические предпосылки деятельности специалиста. Особенности познавательных процессов и их значение в профессиональной деятельности. Темперамент и деятельность. Работоспособность и организация труда специалиста. Способности и их роль в профессиональной деятельности. Характер и деятельность.	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>
3	Профессиональное становление личности	Психологические аспекты профессионального становления. Этапы и кризисы профессионального развития (по Д. Суперу, Е.А. Климову и др.). Психологические основы профессионального становления личности. Личностные качества специалиста: профессионально важные качества. Профессиональная идентичность и самоопределение. Кризисы профессионального развития личности Профессиональная деформация и выгорание. Понятие и уровни самооценки. Факторы, влияющие на становление и развитие самооценки	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>

4	Психология профессионального общения	Общение и его функции. Структура и виды общения. Профессиональное общение и взаимодействие. Коммуникативная компетентность специалиста. Коммуникативные барьеры. Значение эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>
5	Психология команды: структура, роли, лидерство	Понятие команды и групповой динамики. Типология команд. Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности. Особенности командной работы. Социально-психологическая структура команды. Социальные роли в команде (по Белбину), групповая сплоченность. Эффективное распределение ролей в команде. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Управление деятельностью в команде. Ценности и коммуникация в команде. Принятие управленческих решений командами. Психология лидерства: стили, функции, влияния. Личностные характеристики лидера: профессионально-личностные качества лидера.	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>
6	Управление в команде и отклонениями в командной работе	Этапы развития команды (по Такману и др.). Факторы эффективности и продуктивности команды. Механизмы мотивации командной деятельности. Управление вовлеченностью и ответственностью участников. Делегирование полномочий, распределение задач. Инструменты поддержки и координации команды. Понятие мониторинга и обратной связи в командной работе. Методы оценки командной эффективности. Виды отклонений от планируемых показателей и причин их возникновения. Конфликты в команде и их разрешение. Стратегии реагирования: управление рисками, кризисами, конфликтами. Управленческие решения в ситуации неопределенности. Примеры типичных ошибок и способы их устранения.	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>
7	Личностная эффективность и тайм-менеджмент	Понятие личной эффективности и критерии оценки результатов деятельности. Тайм-менеджмент как технология самоменеджмента. Поглотители времени. Способы борьбы с поглотителями. Эффективное планирование. Расстановка приоритетов. Технологии планирования личного времени (алгоритм жесткого планирования, интеллект – карты, эффективное конспектирование). Техники планирования личного времени. Техники принятия решения. Техники контроля личного времени. Прокрастинация и ее профилактика	<i>Тз</i> <i>Конспектирование учебного материала</i>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
	Личность в пространстве профессиональной деятельности	Вопросы на обсуждение 1. Психофизиологические предпосылки деятельности специалиста. 2. Особенности познавательных процессов и их значение в профессиональной деятельности. 3. Темперамент и деятельность. 4. Способности и их роль в профессиональной деятельности. Характер и деятельность. 5. Гендерные аспекты профессиональной деятельности 6. Понятие и уровни самооценки. Факторы, влияющие на	Уо, Пз, Э, Р, Кс

		становление и развитие самооценки. 7. Психологические методы самопознания и диагностики профессиональных склонностей. 8. Влияние самооценки на мотивацию и поведение в профессиональной сфере. 9. Развитие адекватной самооценки и работа с профессиональной неуверенностью. 10. Методики профдиагностики (шкалы самооценки, профорientационные тесты и др.). Темы круглого стола 1. «Личность и профессия: границы влияния» 2. «Я — профессионал: как формируется профессиональная идентичность?» 11. «Как оставаться собой в профессиональной среде?»	
	Мотивация и целеполагание в профессиональной деятельности	Вопросы на обсуждение 1. Теории и модели профессиональной мотивации (Маслоу, Герцберг, Врум и др.). 2. Внутренняя и внешняя мотивация к профессиональной деятельности. 3. Стимулы и мотивы профессионального развития. Направленность и мотивация личности. 4. Мотивация и эффективность деятельности. 5. Профессиональные ценности и приоритеты. 6. Постановка целей: SMART-подход, карьерное и жизненное планирование. 7. Мотивационный профиль личности специалиста. 8. Целеполагание как механизм самоуправления и саморазвития. Деловая игра Темы круглого стола 1. «Что движет нами в профессии: интерес, деньги, стабильность?» 2. «Мотивация: как не потерять внутренний драйв на длинной дистанции» «Цели и ценности: как совместить карьеру и личную реализацию?»	Уо, Пз, Э, Р, Ди, Кс, К
	Профессиональное становление личности	Вопросы для обсуждения 1. Психологические основы профессионального становления личности. 2. Психологические барьеры профессионального развития личности. 3. Кризисы профессионального развития личности. Карьерное планирование. 4. Понятие профессиональной карьеры и ее развитие. Управление карьерой. 5. Профессиональная деформация и выгорание.	Уо, Д, Пз, Э, Р
	Проектирование и реализация стратегии профессионального развития	Вопросы для обсуждения 1. Компоненты стратегии личностного и профессионального развития. 2. Психологические барьеры профессионального развития личности. Карьерное планирование. Понятие профессиональной карьеры и ее развитие. Управление карьерой 3. Построение индивидуального плана развития (ИПР). 4. Методика SMART-планирования, SWOT-анализ собственных ресурсов. 5. Этапы реализации стратегии и диагностика прогресса. 6. Интеграция самооценки, целей и ресурсов в устойчивую траекторию профессионального роста. Темы круглого стола 1. «Планировать или плыть по течению: как строить	Уо, Пз, Э, Р, Кс, К

		карьеру в условиях неопределённости?» 2. «Стратегия развития: как не потеряться в вариантах?» «Саморазвитие как профессиональная обязанность»	
	Психология профессионального общения	Вопросы для обсуждения 1. Общение и его функции. 2. Структура и виды общения. 3. Профессиональное общение и взаимодействие. 4. Коммуникативная компетентность специалиста. 5. Коммуникативные барьеры. 6. Значение эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности Темы круглого стола 1. «Умение слышать: недооценённый навык профессионала» 2. «Цифровая коммуникация: помогает или мешает профессиональному общению?» 7. «Конструктивная критика: искусство или техника?»	Уо, Пз, Э, Р, Кс, К
	Психология команды: структура, роли, лидерство	Вопросы для обсуждения 1. Типология команд. Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности. Особенности командной работы. 2. Социально-психологическая структура команды. 3. Социальные роли в команде (по Белбину), групповая сплоченность. Эффективное распределение ролей в команде. 4. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. 5. Управление деятельностью в команде. Ценности и коммуникация в команде. 6. Принятие управленческих решений командами. Психология лидерства: стили, функции, влияния. 7. Личностные характеристики лидера: профессионально-личностные качества лидера. Темы круглого стола 1. «Какой я в команде: лидер, исполнитель или наблюдатель?» 2. «Лидерство сегодня: харизма или стратегия?» 1. «Эффективная команда: миф или реальность в студенческой среде?»	Уо, Пз, Э, Р, Кс, К
	Управление в команде и отклонениями в командной работе	Вопросы для обсуждения 1. Этапы развития команды (по Такману и др.). 2. Факторы эффективности и продуктивности команды. 3. Механизмы мотивации командной деятельности. 4. Управление вовлеченностью и ответственностью участников. 5. Делегирование полномочий, распределение задач. 6. Инструменты поддержки и координации команды. 7. Понятие мониторинга и обратной связи в командной работе. 8. Методы оценки командной эффективности. 9. Виды отклонений от планируемых показателей и причин их возникновения. 10. Конфликты в команде и их разрешение. Стратегии реагирования: управление рисками, кризисами, конфликтами. 11. Управленческие решения в ситуации неопределенности. 12. Примеры типичных ошибок и способы их устранения. Темы круглого стола 1. «Конфликты в команде: угроза или возможность?» 2. «Групповая сплоченность против индивидуальных амбиций: что важнее для успеха?»	Уо, Пз, Э, Р, Ди, Кс

		«Как управлять командой, если ты неформальный лидер?»	
	Личностная эффективность и тайм-менеджмент	Вопросы для обсуждения 1. Понятие личной эффективности и критерии оценки результатов деятельности. 2. Тайм-менеджмент как технология самоменеджмента. 3. Поглотители времени. 4. Способы борьбы с поглотителями. 5. Эффективное планирование. 6. Расстановка приоритетов. Т 7. Технологии планирования личного времени (алгоритм жесткого планирования, интеллект – карты, эффективное конспектирование). 8. Техники планирования личного времени. 9. Техники принятия решения. 10. Техники контроля личного времени. Прокрастинация и ее профилактика Темы круглого стола 1. «Тайм-менеджмент для жизни или под контроль всего?» 2. «Личностная эффективность: навык или стиль жизни?» 1. «Прокрастинация: лень, тревога или сигнал к перезагрузке?»	Уо, Пз, Э, Р, Кс

Написание реферата (Р), эссе (Э), тестирование (Т), практические задания (Пз), Круглый стол (Кс), составление тезауруса (Тз), устный опрос (Уо), деловая игра (Ди), решение кейсовых ситуаций (К)

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрена учебным планом ОПОП.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Составление и ведение словаря понятий	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11 марта 2025 г.
2	Подготовка реферата	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11 марта 2025 г.
3	Подготовка презентации по теме семинара	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11 марта 2025 г.
4	Подготовка эссе	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11 марта 2025 г.
5	Выполнение заданий	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 11 от 11 марта 2025 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Психология профессиональной деятельности».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме *тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, ролевой игры, ситуационных задач* и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-3.1. Владеет принципами формирования эффективной команды.	Знает: – подходы к определению понятия «команда», критерии эффективности команды; – психологические основы командообразования; – основные этапы	Устный опрос Конспектирование учебного материала Составление тезауруса Эссе Реферат	Вопрос на зачете 1-46 / тестирование

		развития команды и групповой динамики; – роли и функции участников команды; – основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы. команды; – типы лидерства и их влияние на эффективность команды; принципы мотивации и вовлечения членов команды		
		Умеет: – анализировать структуру и динамику команды; – определять стадии развития команды и корректировать управленческое поведение в зависимости от стадии; – выявлять сильные и слабые стороны в командном взаимодействии; – применять методы повышения эффективности командной работы; разрабатывать стратегии распределения ролей и делегирования полномочий в команде		
		Владеет: – приемами управления командой с учетом индивидуально-психологических особенностей её участников; – первичными навыками формирования и развития команды в профессиональной деятельности; – способами создания благоприятного психологического климата в коллективе.		
2	ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного	Знает: – принципы и методы организации командной деятельности; – основы планирования и распределения задач в команде; – методики мониторинга	Устный опрос Конспектирование учебного материала Составление тезауруса Эссе Реферат	Вопрос на зачете 1-46 / тестирование

	реагирования существенные отклонения.	на	эффективности командной работы; – показатели оценки продуктивности и результативности командной деятельности; – виды отклонений работы в команде и методы реагирования на отклонения; коммуникативные и управленческие технологии для поддержания работоспособности команды Умеет: – планировать деятельность команды с учетом целей, ресурсов и сроков; – распределять роли и функции между участниками команды; – осуществлять текущий контроль и анализ хода выполнения задач; – выявлять отклонения в командной работе и определять их причины; мотивировать участников команды для достижения поставленных целей. Владеет: – первичными навыками координации командной деятельности на всех этапах реализации проекта. приемами эффективного распределения ресурсов и планированием деятельности команды		
3	ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста		Знает: – основные теории мотивации и их применение в профессиональной сфере; – психологические механизмы формирования профессиональных целей и приоритетов; – этапы профессионального становления и карьерного развития; – психологические категории и теоретические основы особенностей	Дискуссия Практические задания Круглый стол Деловая игра Устный опрос Конспектирование учебного материала Составление тезауруса Эссе Реферат	Вопрос на зачете 1-46 / тестирование

		профессиональной деятельности, профессионального развития, карьерного роста; – методы диагностики и определения стимулов и мотивов профессионального развития; технологии построения целей (целеполагания) в профессиональном развитии.		
		Умеет: – приметь методы диагностики и определения стимулов и мотивов профессионального развития; – определять личностно значимые мотивы и стимулы, влияющие на профессиональное поведение. – формулировать краткосрочные и долгосрочные цели профессионального и карьерного развития; – анализировать соответствие личностных ресурсов и профессиональных задач; – определять приоритетные направления профессионального роста и самореализации; составлять индивидуальный план профессионального развития.		
		Владеет: – навыками самопознания, самооценки и рефлексии в профессиональной сфере; – приемами анализа и интерпретации собственной профессиональной мотивации; инструментами проектирования цели и траектории карьерного роста.		
4	ИУК-6.2. Реализует и корректирует стратегию личностного и	Знает: – основы формирования адекватной самооценки и	Устный опрос Конспектирование учебного материала	Вопрос на зачете 1-46 / тестирование

	профессионального развития на основе самооценки	ее роль в личностном и профессиональном развитии; – принципы и технологии карьерного планирования. – основы и этапы профессионального развития; – методики анализа профессиональных достижений и личностных ресурсов. – влияние внешней среды и индивидуальных особенностей на построение и реализацию стратегии развития. – основные подходы к определению стратегий личностного и профессионального развития; составляющие личностного и профессионального развития.	Составление тезауруса Эссе Реферат	
		Умеет: – осуществлять оценку личностных качеств и soft skills; – планировать стратегию личностного и профессионального роста с учётом целей и текущего уровня развития; – оценивать эффективность реализуемой стратегии и выявлять необходимость ее корректировки; разрабатывать стратегии личностного и профессионального развития	Практические задания Круглый стол Деловая игра	
		Владеет: – навыками саморефлексии и объективной самооценки в профессиональной сфере; – навыками планирования личностного и профессионального развития; способностью построения стратегий личностного и профессионального		

		развития на основе самооценки		
--	--	-------------------------------	--	--

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
Примерный перечень вопросов и заданий

Реферат

Тематика рефератов

1. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство в образовательных отношениях.
4. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
5. Особенности построения коммуникаций в командах.
6. Лидерство и власть в управленческой команде
7. Особенности выработки групповых решений.
8. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
9. Процессы влияния и психологического давления в команде.
10. Управление мотивацией в командах.
11. Особенности работы с кросс-культурными командами.
12. Ролевое распределение в команде. Типы ролей.
13. Организация взаимодействия между командами и внешними партнерами.
14. Организация коммуникации в команде.
15. Понятие профессионально-личностное саморазвитие в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
16. Стадии профессионального развития.
17. Самоактуализация как высший уровень саморазвития личности.
18. Стадии профессионального развития Д.Сьюпера.
19. Причины профессиональной деформации.
20. Кризис профессионального саморазвития: причины, пути развития.
21. Креативная личность: понятие, признаки, приемы развития профессиональной креативности.
22. Неформальные группы: цели создания, принципы формирования и организация деятельности
23. «Социальная лень»: сущность, причины возникновения и влияние на работу группы
24. Взаимосвязь формальных и неформальных групп в организациях: практика и проблемы
25. Сущность и основные классификации этапов построения команд
26. Совокупность и характеристика этапов формирования команд.
27. Место и роль руководителя на каждом из этапов формирования командного подхода
28. Особенности формирования межличностных отношений и отношения к делу на каждом из этапов формирования команд
29. Профессиональные качества работников современных организаций: сущность и трансформация.
30. Модель компетенций и качеств участников команды: сущность и основные элементы.
31. Принцип взаимодополнения ролей в командах: сущность и место в деятельности команды.
32. Процесс формирования норм и правил командной работы
33. Теория лидерских качеств: сущность и пути применения в системе

- государственного управления и в бизнес-структурах.
34. Виртуальное лидерство: место и роль использования в условиях цифровой трансформации.
 35. Сущность культуры, климата команды, основные навыки, необходимые руководителю для их формирования.
 36. Стиль руководства: сущность и основные концепции поведенческих стилей.
 37. Особенности применения стилей руководства на различных этапах формирования команд.
 38. Управленческие команды проектов: сущность, порядок формирования и особенности работы.
 39. Типология команд на основе структуры организации.
 40. Этика делового общения
 41. Стили общения и манипуляции в профессиональной деятельности
 42. Коммуникативные барьеры в общении
 43. Основоположники «Тайм-менеджмента».
 44. Этапы развития «Тайм-менеджмента».
 45. Причины потерь рабочего времени и их классификация.
 46. Способы сокращения потерь рабочего времени
 47. Средства планирования рабочего времени
 48. Самоменеджмент – умение управлять собой
 49. Роль тайм-менеджмента в организации планирования деятельности организации

Эссе

Тематика эссе по разделам

Раздел 1. Основы психологии профессиональной деятельности

«Кем я хочу быть в профессии: взгляд на личную траекторию развития»

«Профессиональное становление: личный путь и внутренние ресурсы»

«Какие качества специалиста я развиваю в себе — и зачем?»

«Как я понимаю свою профессиональную идентичность?»

Раздел 2. Личность в пространстве профессиональной деятельности

«Профессиональное «Я»: как я формирую свою личность в профессии»

«Какие качества моей личности помогают (или мешают) мне в профессиональной сфере»

«Я и моя профессия: партнерство, служение или компромисс?»

«Внутренние ресурсы и барьеры в профессиональной самореализации»

«Как я определяю свои профессиональные цели — осознанно или под давлением среды?»

«Роль ценностей в моем профессиональном выборе»

«Что значит быть профессионалом — мои представления и ожидания»

«Профессия как способ реализации личности»

«Моя зона профессионального комфорта и как я из неё выхожу»

«Я в команде: как проявляется моя личность в совместной работе»

Раздел 3. Мотивация и целеполагание в профессиональной деятельности

«Что мной движет? Анализ мотивов профессионального выбора»

«Цель как ориентир в профессии: зачем и как я её формирую?»

«Моя система ценностей и её влияние на карьерные приоритеты»

«Вдохновение или дисциплина: что определяет мою мотивацию?»

Раздел 4. Профессиональное становление личности

«Самооценка: как я вижу себя как профессионала сегодня»

- «Мои сильные и слабые стороны — в контексте профессии»
- «Что помогает мне лучше понимать себя в профессии»
- «Ошибки и успехи: как они влияют на мою самооценку»

Раздел 5. Проектирование и реализация стратегии профессионального развития

- «Мой индивидуальный план развития: шаг за шагом»
- «Как я строю свою профессиональную стратегию»
- «Почему важно корректировать цели и как я это делаю»
- «План на 5 лет: как я вижу свою профессиональную траекторию»

Раздела 6. Психология профессионального общения

- «Язык профессии: как я осваиваю профессиональное общение»
- «Слушать и слышать: мои сильные и слабые стороны в деловой коммуникации»
- «Конструктивный диалог: как я справляюсь с трудными разговорами»
- «Коммуникация в команде: мой стиль взаимодействия»
- «Обратная связь: как я воспринимаю и даю её в рабочем взаимодействии»
- «Профессиональный конфликт: как я понимаю и разрешаю его»
- «Коммуникативные барьеры в моей профессиональной деятельности: как я с ними работаю»
- «Как я развиваю уверенность в профессиональном общении»
- «Психология деловой переписки и онлайн-общения: правила, которые я применяю»
- «Мой путь к эффективному общению: от теории к практике»

Раздел 7. Психология команды: структура, роли, лидерство

- «Какая роль мне ближе в команде и почему?»
- «Психология лидерства: быть или не быть лидером?»
- «Что я ценю в командной работе — и что меня в ней напрягает»
- «Как сформировать эффективную команду: мой взгляд изнутри»
- «Харизматическое лидерство: сущность и основные черты»
- «Авторитет и имидж лидера»
- «Значение личного примера руководителя при командообразовании»
- «Сильные и стороны формальных и неформальных групп»
- «Поддерживать или не поддерживать неформальные группы в организациях?»

Раздел 8. Управление в команде и отклонениями в командной работе

- «Как я понимаю динамику развития команды: опыт участия и наблюдения»
- «Как поддерживать эффективность команды на разных этапах её развития»
- «Управление командой: вызовы, которые мне интересны»
- «Конфликты в команде: угроза или ресурс?»
- «Что делать, если команда не справляется: мой стиль реагирования»
- «Управление отклонениями: важно ли быть гибким?»
- «Ответственность за результат: как её обеспечить в группе»

Раздел 9 Личностная эффективность и тайм-менеджмент

- «Как я управляю своим временем — и насколько это эффективно»
- «Моя борьба с прокрастинацией: история, которая всё ещё продолжается»
- «Тайм-менеджмент не работает... или я им не пользуюсь?»
- «Как я управляю временем: личный опыт и зоны роста»
- «Тайм-менеджмент как способ повышения личной эффективности»
- «Баланс между работой и жизнью: миф или реальность?»
- «Продуктивность vs занятость: как не запутаться в делах»

«Тайм-менеджмент в условиях профессионального выгорания»
«Мой день: анализ эффективности»
«Какие привычки делают меня эффективнее?»
«Мои «поглотители времени»: как я учусь их распознавать и нейтрализовывать»
«Личная стратегия: как я строю свое профессиональное будущее через управление временем»
«Мои отношения со временем: как они меняются»

Круглый стол.

Круглый стол.

Перечень тем.

1. Настоящий лидер – кто он?
2. Люди с лидерскими качествами разных времен
3. Лидерство: ключевые проблемы
4. «Профессиональное самоопределение: осознанный выбор или влияние обстоятельств?»
5. «Профессионал XXI века: какие качества определяют успех сегодня?»
6. «Можно ли воспитать в себе «призвание?»»
7. «Личность и профессия: границы влияния»
8. «Я — профессионал: как формируется профессиональная идентичность?»
9. «Как оставаться собой в профессиональной среде?»
10. «Что движет нами в профессии: интерес, деньги, стабильность?»
11. «Мотивация: как не потерять внутренний драйв на длинной дистанции»
12. «Цели и ценности: как совместить карьеру и личную реализацию?»
13. «Какой я в команде: лидер, исполнитель или наблюдатель?»
14. «Лидерство сегодня: харизма или стратегия?»
15. «Эффективная команда: миф или реальность в студенческой среде?»
16. «Конфликты в команде: угроза или возможность?»
17. «Групповая сплочённость против индивидуальных амбиций: что важнее для успеха?»
18. «Как управлять командой, если ты неформальный лидер?»
19. «Умение слышать: недооценённый навык профессионала»
20. «Цифровая коммуникация: помогает или мешает профессиональному общению?»
21. «Конструктивная критика: искусство или техника?»
22. «Тайм-менеджмент для жизни или под контроль всего?»
23. «Личностная эффективность: навык или стиль жизни?»
24. «Прокрастинация: лень, тревога или сигнал к перезагрузке?»
25. «Планировать или плыть по течению: как строить карьеру в условиях неопределённости?»
26. «Стратегия развития: как не потеряться в вариантах?»
27. «Саморазвитие как профессиональная обязанность»

Практические задания.

Перечень примерных заданий

Раздел 1. Основы психологии профессиональной деятельности

Задание 1. Описать профессиональную деятельность по следующей схеме

I. Цель труда.

1. Гностическая. Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (его отдельные параметры, характеристики), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т. д. то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

2. Преобразующая. Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т. п. с целью их усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать;
- в) перемещать, обслуживать.

3. Изыскательская. Создавать новый, не существующий ранее продукт, изобретать, придумывать что-либо, находить новый вариант, результат, образец.

II. Орудия и средства труда.

Внешние:

- а) ручные инструменты;
- б) машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

2. Внутренние, функциональные:

а) речь:

- эмоциональная, выразительная;
- деловая бесстрастная;

б) поведение (мимика, жесты):

- эмоциональное, выразительное;
- деловое;

в) интеллектуальные средства.

III. Степень проблемности трудовых ситуаций.

Низкая. Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника ситуаций.

Средняя. Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

Высокая. Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

IV. Социально-психологические параметры.

1. Степень коллективности процесса:

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

2. Степень самостоятельности в организации работы:

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

3. Особенности трудового взаимодействия (контактов)

а) по количеству контактов:

- не многочисленные;
- многочисленные;

б) по типу партнера:

- посетители, клиенты,
- сотрудники,
- группа (класс, аудитория);

в) по степени постоянства круга партнеров:

- постоянный,
- меняющийся.

V. Эмоционально-волевые параметры.

1. Характер ответственности:
 - а) повышенная:
 - материальная;
 - моральная;
 - за жизнь и здоровье других людей;
 - б) средняя, обычная.
2. Работа в различных микроклиматических условиях:
 - а) в помещении;
 - б) на открытом воздухе;
 - в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т. д.).
3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:
 - а) риск для жизни;
 - б) сложные, аварийные ситуации;
 - в) общение с правонарушителями;
 - г) четко заданный ритм и темп работы;
 - д) физические нагрузки;
 - е) длительное пребывание в одном положении;
 - ж) ночные смены;
- з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т. п.).

Деловая игра

Цель: расширить знания о мире своей профессии.

Ведущий перед началом тренинга готовит достаточное количество небольших карточек (из расчета три карточки на одного участника). На каждой карточке слева рисуется (маркером или жирным фломастером) буква. Лучше использовать достаточно популярные буквы: А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, И, К, Л, М, Н, О, П, Р, С, Т, У, Ф, Х, Ц, Ч, Ш, Э, Ю, Я.

Сама игра начинается с того, что каждый участник получает по три карточки с буквой.

Необходимо сказать слово, связанное с профессией, которое начинается на эту букву.

Если тот или иной участник не знает, что ему сказать, путается в ответе, ведущий или другие участники тренинга могут ему помогать, подсказывая.

Когда все выступят, ведущий предлагает участникам подумать, а потом решить, кто же из участников мог бы внести наибольший вклад в развитие своей профессии.

Раздел 2. Личность в пространстве профессиональной деятельности

Задание 1.

Перед Вами набор условий формирования самооценки в детстве и во взрослом возрасте. Соотнесите условия формирования с видом самооценки. Вам необходимо перенести условия в соответствующие колонки.

Вид самооценки	Условия формирования в детстве	Условия формирования во взрослом возрасте
Завышенная самооценка		
Заниженная самооценка		
Адекватная самооценка		

Условия формирования самооценки

А) Есть сильная поддержка от друзей, коллег. Единомышленники в трудной ситуации всегда рядом, они обсуждают и принимают решения вместе

Б) Родители предъявляют излишние требования к ребенку. Если детское мнение не

совпадает с мнением взрослых, то ребенка подавляют и учат подстраиваться под мнение большинства.

В) Окружающие поддерживают чрезмерный эгоизм человека, предпочитают ставить его интересы и увлечения на первое место. С ним не спорят, всегда соглашаются с его позицией

Г) Родители воспринимают детей такими, какие они есть. Относятся как к взрослым, обсуждают с ними вместе итоги дня, успехи и неудачи, проявляют терпимость и формируют навык учиться на ошибках

Д) Один из родителей выбирает авторитарный стиль взаимодействия. Родители формируют у ребенка ощущение собственной уверенности, уникальности и значимости.

Е) Происходит давление со стороны окружающих; нехватка поддержки, частое неодобрение его мнения обществом, оно подавляется или отрицается; невозможность выйти победителем в конфликтных ситуациях.

Раздел 3. Мотивация и целеполагание в профессиональной деятельности

Задание 1. Представь, что ты руководитель небольшой команды. В твоём подчинении 3 человека, они очень разные. В последнее время ты чувствуешь, что твои ребята немного подунули, и ты решаешь их замотивировать. Действовать собираешься исключительно нематериальными способами.

В твоём распоряжении есть следующие мотиваторы:

Работа из дома

Сделать наставником новичка

Пригласить экспертом в новый проект

Проводить с сотрудником регулярные индивидуальные встречи

Свободный график

Отправить на обучение

Сделать докладчиком на конференции

Публичная благодарность в корпоративной социальной сети

Сделать ответственным за корпоратив

Узнай получше характер и интересы своих сотрудников, а после этого подбери для каждого по три подходящих мотиватора.

Сотрудники:

Мария. Опытный сотрудник. Живет далеко от офиса и вынуждена тратить много времени на дорогу, что ее очень расстраивает. Ценит свою экспертность, любит выступать на публике, не хочет развиваться вертикально и нести ответственность за кого-то еще, ей интереснее прокачивать свой профессионализм, решать новые задачи и доказывать свою экспертность другим.

Екатерина. Работает не так давно, но вполне успешно зарекомендовала себя в команде. Пока не чувствует себя сильным экспертом. Любит организовывать разные мероприятия, и это у нее хорошо получается. Очень любознательна и тяготеет к новым знаниям. Нуждается в индивидуальном внимании, регулярной обратной связи по своей работе. Обожает работать в офисе, потому что нравится атмосфера.

Николай. Работает давно, хотел бы развиваться вертикально, так как есть управленческие амбиции. Не ненавидит выступать на публике и организовывать мероприятия. Любит работать в офисе, однако тяжело даются ранние подъемы, а продуктивность нарастает ближе к вечеру. Ценит индивидуальный подход и признание его работы.

Важно: Каждый мотиватор имеет определённый вес для конкретного сотрудника. Если ты правильно подберешь все три мотиватора, то повысишь мотивацию подчиненного на 100%. Если ты выберешь неподходящий мотиватор, то он может иметь обратный эффект — расстроить и демотивировать сотрудника, будь внимателен.

Задание 2. Пройти тестирование по следующим методикам. «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина, Тест Герчикова. Проанализируйте полученные результаты. Составьте свой мотивационный профиль.

Деловая игра «Мотивация персонала»

4 команды студентов, каждой команде предоставляется для анализа по 3 ситуации. На каждую ситуацию должны представить одну схему мотивационного процесса. Обязательное условие: при составлении схем они опираются на теории мотивации, которые мы обсуждали на занятии. На эту часть занятия отводим ~ 30 минут.

Цель занятия — развитие способностей в области анализа источников возникновения проблем с целью правильной и своевременной мотивации сотрудников, решения конфликтных ситуаций и повышения эффективности работы сотрудников.

Ситуации.

1. Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.
2. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Люди с большим трудом притираются друг к другу. Происходит много разногласий.
3. Отдел—победитель внутрифирменного соревнования прошлого года, в новом году занял предпоследнее место.
4. В плановом отделе в третий раз возникают громкие скандалы между сотрудниками.
5. Из офиса генерального директора происходит утечка информации конкуренту.
6. В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.
7. Молодые сотрудники постоянно участвуют в проектах НИР на стороне.
8. На генерального директора постоянно поступают анонимки в адрес руководства корпорации.
9. Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.
10. Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

Схема мотивационного процесса.

1. Анализ ситуации:
 - место сложившейся ситуации (фирма, рабочее место);
 - участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры).
2. Определение проблемы:
 - формулирование проблемы;
 - причины и мотивы проблемы.
3. Постановка цели мотивации.
 - выявление потребностей;
 - определение мотива;
 - стратегия, способ мотивации.
4. Планирование мотивации:
 - создание условий, отвечающих потребностям;
 - обеспечение вознаграждения за результаты.
5. Управление мотивацией:
 - контроль за ходом мотивационного процесса;
 - сравнение полученных результатов с требуемыми;
 - корректировка стимулов (внешних воздействий).

Обсуждение. Каждая команда защищает свою схему мотивационного процесса по одной из ситуаций, которую они рассматривали. Те команды, у которых оказалась такая же ситуация дополняют первую команду. На обсуждение каждой ситуации уходит примерно до 5 минут.

Деловая игра. «Планы капитана Флинта».

Упражнение направлено на дальнейшее развитие навыков в диагностике проблемы, моделировании структуры мотивации героев и разработке оптимальной модели мотивации каждого героя в соответствии с планами капитана Флинта.

Задание:

1. Внимательно прочитайте описание ситуации.
 2. Выявите проблему капитана Флинта, связанную с мотивацией каждого из возможных членов команды.
 3. Смоделируйте структуры мотивации героев.
 4. Разработайте оптимальную модель мотивации каждого героя в соответствии.
- Оцените результативность вероятных действий.

Планы капитана Флинта

Капитан Флинт решил собрать команду из проверенных в деле пиратов, чтобы с ними совершить набег на богатый прииск «Золотое Дно», расположенный в русле реки Аламо. Капитан Флинт неоднократно совершал подобного рода операции, большинство из которых закончились успешно для пиратов. Эти и другие авантюры снискали Флинту славу непревзойденного стратега, отважного и везучего предводителя морских разбойников.

Капитан никому не признавался, что начал чувствовать тяжесть прожитых лет, он стареет и скоро все заметят, что знаменитый Флинт «уже не тот». Пора уходить на покой. Но прежде, чем круто изменить свою жизнь, капитан решил напоследок исполнить свою заветную мечту – напасть на прииск «Золотое Дно». Помимо крупной добычи, он хотел посчитаться со своим давним врагом, Джексоном, который контролировал добычу алмазов в этом районе.

Для исполнения задуманного плана капитану Флинту были нужны следующие пираты:

1. Соленый Пес – отличный стратег и хитрый выдумщик различных приемов одурачивания противника.
2. Крутой Кулак – владелец прекрасного арсенала оружия и боевой дружины.
3. Жестянка – капитан большого фрегата, которому не было равных в Карибском бассейне. Однако, в данный момент ситуация складывалась следующим образом:

Соленый Пес утверждал, что «завязал». Он открыл легальный бизнес (казино). По слухам, он скучал по старой жизни, полной приключений. Но внешне выглядел довольным и преуспевающим.

Крутой Кулак известен тем, что любит деньги и может предать. Он очень опасный партнер, но отличный воин.

Жестянка в данный момент остро нуждается в деньгах. Его дочь похищена, и нужен крупный выкуп срочно. Таких денег у него нет.

Поговаривают, что он может продать свой корабль. Хотя в это не очень похоже на правду. У Жестянки неплохая команда, но она давно сидит «на мели». Пираты не организованы и давно забыли о боевой дисциплине.

Заместитель Жестянки, Одноглазый Бык, расширяет свое влияние на команду и может взбунтовать в любой момент.

Рваное Ухо – молодой, дерзкий и хитрый пират, не протяжении полугода предлагает себя в партнеры и союзники Флинту. Однако, Флинта что-то сдерживает. Флинт навел справки и выяснил, что Рваное Ухо неразборчив в средствах, властен и жесток, но, если надо, он может проявлять покорность и послушание. Рваное Ухо имеет относительно небольшое судно, но после капитального ремонта, и плохо вооруженную команду из 90 «отморозков».

Решение кейса. Разработка системы мотивации.

Задание. Изучить кейс. Выполните предложенные задания.

Аптечная сеть, одна из лидеров рынка здравоохранения, занимается несколькими направлениями деятельности. Она не только осуществляет продажу фармакологических препаратов, но и производит ряд гомеопатических лекарств, ведет работу по производству и продаже оптической продукции, а также развивает направление лечебной косметики. В этом одно из конкурентных преимуществ сети аптек.

В компании работает более 2 тыс. человек, в основном это сотрудники линейного уровня.

Управленческий штат состоит из 420 человек. Центральный офис расположен в Санкт-Петербурге, а филиалы аптечной сети представлены во многих регионах России.

Руководство компании активно развивает региональную политику и следит за тенденциями рынка как российского, так и зарубежного. Новое оборудование, новые технологии, открытие большего количества филиалов, обучение персонала - это аспекты, которым уделяется пристальное внимание. В сфере здравоохранения высококвалифицированные специалисты - это не просто желательное требование, это необходимое условие доверия клиентов и существования компании на рынке.

Департамент по работе с персоналом неустанно повышает квалификацию сотрудников, подбирает персонал для новых филиалов, обучает и развивает его. Обучение идет плотным графиком для сотрудников различных должностей и специализаций. В связи с расширением компании возможности карьерного роста позволяют амбициозным сотрудникам укреплять свои позиции. Но, несмотря на то, что компания развивается и руководство проявляет заботу о сотрудниках, уровень текучести кадров повышается, а мотивация сотрудников к развитию снижается.

Как оказалось, сотрудники на идущих одно за другим обучающих мероприятиях поглощали знания, но не все полученные умения и навыки нашли применение в их повседневной деятельности. После некоторого времени работы и обучения сотрудники уходили.

Для сохранения темпов развития компании и возвращения инвестиций, вложенных в работников, необходимо стабилизировать ситуацию и корректировать процессы управления персоналом. При этом важно учесть, что в компании окончательное слово принадлежит совету директоров. Поэтому все альтернативы, изменения, решения и предложения по управлению персоналом в сети аптек должны быть согласованы и утверждены высшим руководством. Как улучшить ситуацию в компании?

Вопросы и задания к кейсу:

- 1) Какие функции управления персоналом вы можете идентифицировать из этого кейса?
- 2) Какие инструменты мотивации персонала используются в данной компании?
- 3) Реализуются ли они эффективно? Если да, то почему. Если нет, то почему.
- 4) Какая теория применима к данному кейсу.
- 5) Как можно улучшить ситуацию в аптечной сети.

Раздел 4. Профессиональное становление личности

Задание 1. Составьте свой карьерный план (https://krasnodar.hh.ru/article/25406?from=article_pora-idti-dalshe-12-priznakov-cto-vy-pererosli-svoyu-dolzhnost&hhtmFrom=article&customDomain=1)

Задание 2. Составьте перечень основных проблем, которые могут возникнуть в процессе профессиональной адаптации в этой сфере. Наметьте пути их решения.

Задание 3. Выделите факторы успешного профессионального развития, которые явлены в вашей жизни.

Задание 4. Приведите десять факторов, препятствующих профессиональному развитию человека.

Задание 5. Руководствуясь любой из приведенных в разделе периодизаций, опишите профессиональный путь известного человека, основываясь на его биографии и известных вам фактах

Раздел 5. Проектирование и реализация стратегии профессионального развития Кейс «Целеполагание»

Сергею 31 год, проживает в Москве. Сергей имеет два высших образования – юридическое и в сфере маркетинга. Сейчас Сергей занимает пост начальника отдела маркетинга крупной международной компании вот уже 2 года и планирует и дальше развиваться в карьере в этой компании. У Сергея есть девушка, Алёна, они вместе около трех лет. Сергей понимает, что Алёна именно та девушка, с которой он хотел бы построить семью, поэтому готовится сделать ей предложение. Мечта Сергея – дом на берегу озера, любимая жена, дети, собака породы Лабрадор. У Сергея три лучших друга, и они очень любят вместе собираться на выходные, так что дом был бы очень кстати. Однако пока на дом и семью не хватает средств, но Сергей рассчитывает к 36 годам обзавестись и семьей, и домом.

Работа Сергея предполагает карьерный рост и, как следствие, достойную зарплату для реализации мечты. Но для очередного повышения ему необходимо окончить обучение «МВА» в одном из университетов США. У Сергея высокий уровень владения иностранным языком (C1), он обладает хорошими знаниями для поступления и уверен, что к 34 он уже получит диплом об окончании и степень MBA. В этом случае можно обсудить вопрос о повышении с генеральным директором.

А еще Сергей любит путешествовать. Вместе с Алёной они уже бывали в Греции, Таиланде и на Кипре, но все это был пляжный отпуск. И сейчас они хотят попробовать путешествовать на автомобиле, взяв с собой палатки и спальники. Они очень вдохновлялись видео таких самостоятельных путешествий на YouTube и уже начали планировать поездку по маршруту Польша-Венгрия-Сербия.

Ниже предложены 5 формулировок целей, которые ставит перед собой Сергей. Опираясь на описание жизни Сергея, проанализируйте каждую цель с точки зрения наличия в ней критериев SMART и заполните таблицу: поставьте «+», если критерий присутствует.

Цель 1. Создать семью с Алёной, которая родит ему детей.

Цель 2. К 36 годам построить дом на берегу озера.

Цель 3. К 34 годам вырасти по карьерной лестнице, получив диплом и степень MBA.

Цель 4. Получить диплом и степень MBA, окончив обучение в одном из университетов США, к 34 годам.

Цель 5. Путешествовать по маршруту Польша-Венгрия-Сербия на автомобиле.

Раздел 6. Психология профессионального общения

Задание 1. Вы решили, что наконец наступил тот самый ответственный момент, когда пора познакомиться с родителями своего партнера. Вам необходимо будет использовать коммуникативные навыки (от эмоционального интеллекта до командообразования).

Знакомство с семьей может оказаться большим стрессом для обоих партнеров. Поддерживать друг друга в такой ситуации очень важно. Непростые ситуации позволяют нам узнать себя и других чуть больше.

Выберите персонаж

Вы, Коля, у вас есть девушка Маша. Вы идете знакомиться с ее семьей

Вы заходите домой. Маша с порога: «Коля, блин, я ж просила тебя помыть машину.

Смотрю в окно, а машина грязная». Ваша реакция.

А) Маша, я не успел. Тебе так хочется, чтобы мы выглядели идеально в глазах твоих родителей? Это уже насилие какое-то над моей психикой

Б) Маша, я не успел. Ничего страшного. Помою завтра

В) Маша, я не успел. Мне кажется, твои родители не так суровы и не будут оценивать нас по чистоте машины. И, кстати, сегодня обещали дождь.

Вы, Маша, у вас есть парень Коля. Вы идете знакомиться с его семьей

Вы потратили несколько часов на создание прически и заходите в комнату, чтобы показать Коле: «Дорогой, посмотри, какие у меня получились кудри! Красиво?» Коля смотрит куда-то мимо кудрей и говорит «ДА». Ваша реакция.

А) Милый, мои кудри здесь, на голове. Ты совсем не внимателен со мной сегодня. Женщине нужны комплименты, а ты..

Б) Коля, ты сейчас здесь? Куда улетел?

В) Милый, мне кажется, тебе сейчас не до кудрей. Тебя что-то расстроило?

Задание 2. Подготовьте выступление на любую интересующую Вас тему. При подготовке подготовьте план выступления. Выступление должно отвечать требованиям к самопрезентации.

Задание 3. Ознакомьтесь с типологией, определите свой тип, прочитайте убеждающие слова, идентифицируйте тексты согласно типологии, понаблюдайте за своим окружением, послушайте используемые ими слова, начните сами использовать соответствующие слова, отметьте изменения.

Задание 4.

Определите вид слушания

Определите вид слушания. О которых говорится в отрывках (Сосновская А.М. Деловая коммуникация и переговоры. СПб.. 2011. С.78-79)

Вдумчивое, оценивающее слушание. Специалисты рекомендуют следующие практики для того, чтобы развить этот тип слушания, полезный в ситуации дискуссий: связывайте то, что говорит выступающий, со своим собственным опытом; резюмируйте и систематизируйте то, что услышали; опережайте оратора и старайтесь предугадать, как он будет развивать главную тему; слушайте разборчиво. Во-первых, анализируйте идеи говорящего, постоянно возвращаясь к их отправной точке, подтексту и доказательствам. Затем взвешивайте утверждения оратора, чтобы проверить адекватность доказательств, весомость объяснений и определить истинную цель оратора.

А. Рефлексивное

В. Эмпатичное

С. Критическое

Обратная связь с говорящим с целью контроля точности восприятия услышанного (используются уточнение, перефразирование, резюмирование)

А. Рефлексивное

В. Эмпатичное

С. Критическое

Понимание отношения человека к тому, что он говорит, его чувств и эмоций. Это также терапевтическое слушание, которое популяризировал американский психотерапевт К. Роджерс, который был уверен, что, слушая, можно помочь индивиду понять его собственную ситуацию и проблемы. Как определенная процедура, оно предполагает понимание чувств, переживаемых другим человеком, и ответное выражение своего понимания этих чувств. По Ж.-М. Робину, терапевтическое слушание требует иногда так называемого самораскрытия, то есть выражения своих чувств по поводу услышанного

А. Рефлексивное

В. Эмпатичное

С. Критическое

Задание 5. Составьте кроссворд по теме «Эмоциональный интеллект»

Решение кейсовых заданий

Эмоциональный интеллект

Ситуация 1. Вы едете в общественном транспорте. Это первый день, когда вы надели новую обувь. Пробираясь к выходу, мужчина сильно наступает на ваш ботинок и, не извинившись, продолжает двигаться. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

Ситуация 2. Вы стоите в очереди за билетами в железнодорожную кассу. Очередь большая, и стоять вам в ней еще минут 30, приблизительно столько же вы уже простояли. К кассе без очереди проходит мужчина и говорит, что опаздывает на поезд и ему нужно купить билеты. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

Ситуация 3. Вы договорились с мужем (женой) пойти в театр и встретиться возле входа за 10 минут до начала спектакля. Вы очень давно хотели посмотреть именно его. В итоге он (она) опаздывает на 15 минут. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

Ситуация 5. В компании, где вы работаете, пообещали, что в конце года вам предложат новую, более высокую должность и повышение зарплаты. Вы работаете в компании уже несколько лет и знаете, что заслужили данное повышение. Несколько месяцев назад в вашем отделе появился новый сотрудник, который перешел из конкурирующей компании. Сегодня вас вызвали к руководству и сообщили, что вакантную должность займет именно этот человек. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

Ситуация 6. Вы проспали и быстро собираетесь, потому что понимаете, что опаздываете на работу. Именно сегодня опаздывать нельзя, так как проходит важная проверка. Вы просите свою жену (мужа), пока вы собираетесь, прогладить вам единственно чистую рубашку, которая висит в шкафу. Через 5 минут, оказывается, что жена (муж) нечаянно прожгла (прожег) утюгом рубашку и в ней нельзя идти на работу. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

Ситуация 7. Вы делали на компьютере очень важный отчет, который долго не могли завершить. Именно сегодня вас посетило вдохновение, и 10 листов прекрасной структурированной информации по отчету, где были представлены цифры, графики, выводы, легли как по маслу. И тут компьютер дает сбой, и ваш несохраненный текст безвозвратно исчезает. **Какие эмоции вы испытаете? Какой будет ваша реакция на данную ситуацию?**

«Если друг оказался вдруг»

Георгий Масленников недавно назначен руководителем управления. К этой должности он пришел вместе со своей командой и правой рукой - Романом Кадышевым. В последнее время Роман, который казался всем «энерджайзером» и работал за двоих, перестал показывать блестящие результаты и откровенно сник, Георгий не знает причину происходящего. В новых условиях от подразделения ждут активных действий. Без Романа подобное развитие событий маловероятно. Как поступит Георгию Масленникову в этой ситуации?

Георгий Масленников работает в крупной финансовой компании около 6 лет. Из них последние 4 года занимает руководящие должности. Совсем недавно он получил очередное повышение. Теперь ему предстоит руководить одним из управлений, а это означает, что команда Масленникова также вышла на новый, более высокий уровень.

Еще в его бытность начальником отдела, Георгием был взят на работу молодой

сотрудник - Роман Кадышев. На тот момент молодой человек только что закончил университет и компания, где работал Масленников стала для него первым серьезным местом работы. Как и все новички, он пришел в компанию с огнем в глазах, всегда был очень активным, предлагал большое количество свежих, неординарных идей. Сразу после прихода Роман с Георгием стали работать вместе и были очень довольны друг другом.

Роман - молодой перспективный сотрудник, любит свое дело и за три года успел стать настоящим профессионалом. Раньше работа захватывала все его мысли, каждый день был наполнен разными непростыми и потому интересными задачами. Ему очень нравилось работать в команде. Его всегда вдохновляли смелые затеи руководителя. Часто они подолгу сидели после работы, бурно обсуждая предстоящие проекты. Одним из самых ценных качеств Романа Георгий считал то, что он всегда имеет определенную точку зрения по каждому вопросу и без страха высказывает свое мнение. Кроме того, Роман всегда умел посмотреть на вещи «под другим углом», как бы в другом ракурсе, что приводило к неожиданным, и очень ценным для дела результатам.

Рома благодаря своим человеческим качествам является очень важным звеном в команде. К его мнению прислушиваются, и он лично занимался обучением многих сотрудников, которые сейчас полноценно работают в коллективе. Многие из них стали его друзьями не только на рабочем месте и его мнение для них очень значимо.

За три года совместной работы Георгий и Роман успели запустить несколько новых проектов, результатом чего стало создание нового управления.

Но в последние несколько месяцев Георгий стал замечать, что происходит что-то неладное. Рома почти все время в плохом настроении, неохотно берется за новые дела. Часто агрессивно реагирует на амбициозные цели. Работа по прежнему спорится у него в руках, но теперь он чаще забывает о достигнутых договоренностях, не любит общаться с коллегами, много времени проводит один. Может за целый день не проронить ни слова. На совещаниях занимает либо оборонительную, либо агрессивную позицию. Часто многие сотрудники его поддерживают и совещания превращаются из конструктивного обсуждения в эмоциональные споры, а результаты таких встреч как правило минимальны. На прошлой неделе Георгий поймал себя на мысли, что готовясь к встрече с коллегами, придумывает аргументы исключительно для Кадышева. «Как так подать предложение, чтобы не вызвать ненужных эмоций и организовать обсуждение?»

Все реже они стали совместно обсуждать предстоящие дела, спорить. Георгий понимает, что сейчас им предстоит непростой этап становления в новом качестве, ведь руководители организации ждут от них прорыва и серьезных побед. Однако понятно, что с таким настроением команде вряд ли удастся в ближайшее время сделать, что-то особенное.

Как же быть? Помогите Георгию Масленникову выйти из сложившейся ситуации.

Раздел 7. Психология команды: структура, роли, лидерство

1. Выделите основные формы и методы работы руководителя, характерные для этапа «Притирка». Охарактеризуйте их с точки зрения направленности на решение задачи группой и на поддержание коллективных отношений и взаимодействия.

2. Выделите основные формы и методы работы руководителя, характерные для этапа «Консенсус». Охарактеризуйте их с точки зрения направленности на решение задачи командной и на поддержание коллективных отношений и взаимодействия.

3. Выделите основные формы и методы работы руководителя, характерные для этапа «Зрелость команды». Охарактеризуйте их с точки зрения направленности на решение задачи командой и на поддержание коллективных отношений и взаимодействия.

4. Опишите достоинства и недостатки различных стилей лидерства:

- авторитарного;
- демократического;
- либерального.

5. Объясните, что такое делегирование и кому лидер может делегировать полномочия.

6. Раскройте особенности лидерства с учетом вашей организации.
7. Опираясь на собственный опыт, определите, что значит быть нацеленным на задачу. Опишите действия лидера, нацеленного на решение командной задачи.
8. Объясните, что значит быть нацеленным на отношения с людьми. Опишите функции и приемы управления, используемые лидером, нацеленным на поддержание в команде отношений.

Кейс №1. Руководство предприятия заметило, что несколько человек, самостоятельно объединившись, работают над рационализаторскими идеями, обеспечивающими облегчение и улучшение качества труда на их рабочих местах. В целях развития данной инициативы в группы был назначен руководитель из числа работников технологического отдела предприятия, а также перед группой была поставлена задача поиска рационализаторских предложений и для других рабочих мест. Однако после получения данного приказа группа распалась.

Вопросы.

1. На основе какого принципа люди работали совместно до получения приказа?
2. В чем причина распада группы?
3. Как можно было бы сохранить группу и мобилизовать ее на расширение своей рационализаторской деятельности?

Кейс № 2. В приемной комиссии Академии ежегодно работают большое количество студентов. Это юноши и девушки их разных курсов и групп, редко знакомые друг с другом. Предыдущая практика показала, что наиболее успешными при приеме документов являются группы, действующие как команды. Руководитель приемной комиссии Академии, ориентируясь на данный опыт, разбил всех студентов на группы, назначил в ней руководителя, затем провел совещание, на котором познакомил всех друг с другом, выделил тех ребят, которые уже работали в прошлые годы в приемной комиссии, подробно рассказал об обязанностях участников каждой группы. Далее были проведены учебные тренинги в каждой группе по приему документов, беседам с абитуриентами и их родителями. В дальнейшем совещания проводились каждый день и обсуждались возникшие вопросы. Кроме того, было принято решение, что любой из студентов мог подойти к руководителю или опытному своему коллеге и посоветоваться по возникшим проблемам. Однако через несколько дней работы ряд студентов попросили перевести их в другие группы, что и было сделано.

Вопросы для обсуждения.

1. Исходя из знания этапов формирования команд, выделите действия руководителя приемной комиссии Академии, соответствующие каждому из них.
2. Верно ли поступил руководитель приемной комиссии Академии, удовлетворив просьбу студентов о переводе их в другие группы?
3. Что бы вы могли предложить еще для формирования команд в группах студентов, работающих в приемной комиссии, в соответствии с этапами формирования команд?

Кейс № 3. Создавая управленческую команду, руководитель предприятия изучил роли, которые были присущи его заместителям, и пришел к выводу, что в ней отсутствует человек, который бы был носителем роли инноватора. Понимая важность данной роли для формирования стратегии развития предприятия, руководитель ввел в состав команды Петрова И. И., обладающего ролью инноватора, но не входящего в состав топ-менеджмента. Данное решение вызвало внутреннее несогласие с принятым решением остальных участников команды, а предложения новичка пытались замолчать, не уделяя им внимания. Столкнувшись с отчужденным отношением, Петров И.И., попросил руководителя предприятия освободить его от обязанности участника управленческой команды предприятия.

Вопросы для обсуждения.

1. Правильно ли поступил руководитель управленческой команды предприятия, введя в ее состав Петрова И.И.?
2. Каким образом можно было бы изменить отношение участников команды к ее новичку?
3. Верно ли поступил Петров И. И., попросив вывода его из состава управленческой команды?
4. Каким иным образом можно было бы восполнить роль инноватора в управленческой команде?

Кейс № 4. В муниципальном образовании одного из районов города имеется пять поливочных машин. Их обслуживают пять водителей. Чтобы четко планировать их загрузку, необходимо знать, сколько выездов на полив улиц и парков сделал каждый из них. Для этого каждый вечер водители должны предоставлять отчет о сделанном за день.

Но только два водителя (Анатолий и Геннадий) всегда в срок сдают отчеты.

Петр – в 60% случаев отчеты не сдает. Он ненавидит бумажную работу.

Владимир повинен в 30% случаев, когда он не сдавал отчет.

Сергей не сдавал отчет в 10% случаев.

Вам необходимо поговорить с родителями. Как вы будете это делать:

- что вы скажите?
- будете ли говорить отдельно с каждым водителем или со всеми вместе?
- как заставить их выслушать вас?

Вариант 1. Вы руководитель со стилем, ориентированным на отношения.

Вариант 2. Вы руководитель со стилем, ориентированных на задание.

Раздел 9. «Личностная эффективность и тайм-менеджмент»,

Практическое задание

Тема: Самодиагностика и развитие личной эффективности в управлении временем

Цель задания:

Формирование навыков самоанализа, выявление индивидуальных особенностей распределения времени и поиск способов повышения эффективности собственной профессиональной деятельности.

Формат выполнения:

Индивидуальная письменная работа с элементами самоанализа + визуализация (таблица/график/диаграмма/матрица).

Структура задания:

1. Ведение хронометража

В течение 3 рабочих/учебных дней вести подробный хронометраж своей активности (временные интервалы, тип активности, цель, результат, эмоции).

Зафиксируйте потери времени, перерывы, переключения и «поглотители времени».

2. Анализ

Ответьте письменно:

Какие типы задач занимают наибольшее время?

Что помогает мне быть продуктивным?

Какие действия были неэффективными или лишними?

Какие привычки мне мешают организовывать день?

3. Визуализация

Составьте одну из форм:

- матрицу Эйзенхауэра для классификации задач,
- график распределения времени по категориям,
- таблицу «Пожиратели времени» с комментариями.

4. Рефлексия и выводы

Какие шаги я могу предпринять для повышения личной эффективности?

Какие инструменты тайм-менеджмента хочу/готов внедрить?

Какие цели я поставлю на ближайшую неделю и как обеспечу их реализацию?

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие о психологии профессиональной деятельности. Современные подходы и принципы психологии профессиональной деятельности. Объект, предмет, функции и принципы психологии профессиональной деятельности.
2. Понятие и структура профессиональной деятельности. Классификация профессиональных деятельностей по типам: «человек- природа», «человек- техника», «человек-человек», «человек- знак», «человек – художественный образ».
3. Психофизиологические предпосылки деятельности специалиста.
4. Особенности познавательных процессов и их значение в профессиональной деятельности.
5. Темперамент и деятельность.
6. Способности и их роль в профессиональной деятельности. Характер и деятельность.
7. Понятие и уровни самооценки. Факторы, влияющие на становление и развитие самооценки.
8. Влияние самооценки на мотивацию и поведение в профессиональной сфере.
9. Теории и модели профессиональной мотивации (Маслоу, Герцберг, Врум и др.).
10. Внутренняя и внешняя мотивация к профессиональной деятельности.
11. Стимулы и мотивы профессионального развития. Направленность и мотивация личности. Мотивация и эффективность деятельности.
12. Профессиональные ценности и приоритеты.
13. Постановка целей: SMART-подход, карьерное и жизненное планирование. Целеполагание как механизм самоуправления и саморазвития.
14. Психологические основы профессионального становления личности.
15. Психологические барьеры профессионального развития личности.
16. Кризисы профессионального развития личности.
17. Понятие профессиональной карьеры и ее развитие. Управление карьерой.
18. Профессиональная деформация и выгорание
19. Личностные качества специалиста: профессионально важные качества.
20. Компоненты стратегии личностного и профессионального развития.
21. Профессиональное общение и его функции. Структура и виды общения.
22. Коммуникативная компетентность специалиста.
23. Коммуникативные барьеры.
24. Значение эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности
25. Типология команд. Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности.
26. Особенности командной работы.
27. Социально-психологическая структура команды. Социальные роли в команде (по Белбину), групповая сплоченность. Эффективное распределение ролей в команде.
28. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
29. Управление деятельностью в команде. Ценности и коммуникация в команде.
30. Психология лидерства: стили, функции, влияния.
31. Личностные характеристики лидера: профессионально-личностные качества лидера.
32. Этапы развития команды (по Такману и др.).
33. Факторы эффективности и продуктивности команды.
34. Механизмы мотивации командной деятельности.
35. Управление вовлеченностью и ответственностью участников. Делегирование

полномочий, распределение задач. Инструменты поддержки и координации команды.

36. Понятие мониторинга и обратной связи в командной работе.
37. Методы оценки командной эффективности.
38. Виды отклонений от планируемых показателей и причин их возникновения.
39. Конфликты в команде и их разрешение. Стратегии реагирования: управление рисками, кризисами, конфликтами.
40. Понятие личной эффективности и критерии оценки результатов деятельности.
41. Тайм-менеджмент как технология самоменеджмента.
42. Поглотители времени. Способы борьбы с поглотителями.
43. Эффективное планирование.
44. Технологии планирования личного времени (алгоритм жесткого планирования, интеллект – карты, эффективное конспектирование).
45. Техники планирования личного времени.
46. Техники контроля личного времени. Прокрастинация и ее профилактика

Зачет может проходить в формате тестирования.

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по дисциплине, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять теоретический материал, иллюстрируя его примерами из практической деятельности.

При выполнении теста, зачтено ставится при правильном ответе на 60% вопросов.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры по вопросам из практической деятельности, довольно ограниченный объем знаний программного, учебного материала.

При выполнении теста не зачтено ставится при ответе менее чем на 59% ответов

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учебник для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 234 с. — (Высшее образование). — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/565212>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/512742>

3. Карпов, А. В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности: учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 155 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10035-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/562726>

4. Корягина, Н. А. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 493 с. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/560788>

5. Корниенко, В. И. Командообразование: учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/568047>

6. Корнеев, С. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для вузов / С. С. Корнеев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10940-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/565397>

7. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебник для вузов / под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08262-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/564951>

8. Савина, Н. В. Основы тайм-менеджмента: учебник для вузов / Н. В. Савина. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 101 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19580-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/569182>

9. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/560203>

10. Слинкова, О. К. Самоменеджмент: учебник для среднего профессионального образования / О. К. Слинкова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 116 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16476-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568519>

11. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент: учебник для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт. — URL: <https://urait.ru/bcode/567231>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
2. Электронная библиотека GREBENNICON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
9. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
10. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
5. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
6. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
7. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
8. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
9. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
10. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и

конференций <http://mschool.kubsu.ru/>

3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru/>;

4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Предназначение лекций по курсу «Психология профессиональной деятельности» заключается в следующем:

- Изложение важнейшей информации по заданной теме.
- Помощь в освоении фундаментальных проблем курса.
- Популяризация новейших достижений современной научной мысли.

Лекции по данному курсу предоставляют базовую основу для использования других форм учебных занятий, таких как семинарское занятие, экзамен.

Практические занятия (семинары) предназначены для углубленного изучения предмета, овладение процессов познания, применительно к особенностям социального страхования. На семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из учебников, в процессе их пересказа или обсуждения. Подготовка к занятиям по первоисточникам – материалам СМИ (а не только учебникам), выступление с сообщениями расширяют знания студентов по курсу.

Дидактические цели семинара:

- Углубление, систематизация и закрепление знаний, превращение их в убеждения;- проверка знаний;
- Привитие умений и навыков самостоятельной работы с учебником, статьей и пр.;
- Развитие культуры речи, формирование умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, отвечая на вопросы других студентов и преподавателя;
- Умение слушать других, задавать вопросы.

В зависимости от степени активизации мнемической или мыслительной деятельности студентов формы организации семинарских занятий можно разделить на два типа: 1) репродуктивный и 2) продуктивный.

Репродуктивный тип организации занятия предполагает, прежде всего, активизацию мнемических способностей студентов. Они должны запомнить и пересказать определенный учебный материал на основе материала лекций или учебников или первоисточников. Продуктивный тип организации занятия предполагает активизацию мыслительных способностей студентов. Они должны сравнить, проанализировать, обобщить, критически оценить, сделать умозаключение на основе услышанного или прочитанного материала. Такой характер занятию придает постановка вопросов следующего типа: Чем отличается...; Что общего между...; Какие механизмы...; Выделите достоинства и недостатки... (предполагается, что ответы на эти вопросы в явном виде в учебнике или лекции не даны). Вид (форма) семинара определяется содержанием темы, уровнем подготовки студентов данной группы, направлением и профилем их подготовки, необходимостью увязать преподавание учебной дисциплины с другими дисциплинами, изучаемыми студентами. Вид семинара призван способствовать наиболее полному раскрытию содержания и структуры обсуждаемой на нем темы, обеспечить наибольшую активность студентов, решение познавательных и воспитательных задач.

В рамках курса предполагается несколько видов семинарских занятий, а именно: вопросно-ответный вид семинара, семинар-дискуссия, обсуждение письменных работ студентов (аналитических справок, эссе). Гибкость видов семинарских занятий, широкие возможности постоянного их совершенствования позволяют наиболее полно осуществлять обратную связь с обучаемыми, выясняя для себя ряд вопросов, имеющих важное значение для постановки всего учебного процесса.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа. Самостоятельная работа

студентов по курсу «Психология профессиональной деятельности» понимается как многообразная индивидуальная и коллективная деятельность студентов, осуществляемая под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого внеаудиторное время.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т. е. на реальные ситуации, где студентам надо проявить знание данной учебной дисциплины.

Целью самостоятельной работы студентов является углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических, исследовательских и технологических навыков по проблематике курса.

В качестве индивидуальной самостоятельной работы студентам предлагаются следующие задания:

1. Изготовление иллюстративного материала по выбранной теме (подготовка презентаций).

2. Написание аналитических справок, эссе по предложенной проблеме.

3. Работа с научными понятиями – составление тезауруса.

4. Опыт самостоятельного рассуждения, т.е. рефлексии по поводу проблемного вопроса, поставленного преподавателем с логически обоснованными выводами.

Сроки выполнения самостоятельной работы определяются в соответствии с тематикой семинара, где должны быть представлены соответствующие работы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Составление тезауруса (гlossария). Составление тезауруса – вид самостоятельной работы студента, выражающейся в подборе и систематизации терминов, непонятных слов и выражений, встречающихся при изучении темы. Развивает у студентов способность выделить главные понятия темы и формулировать их. Оформляется письменно, включает название и значение терминов, слов и понятий в алфавитном порядке.

Рекомендации по составлению гlossария.

Составление гlossария – вид самостоятельной работы студента, выражающейся в подборе и систематизации терминов, непонятных слов и выражений, встречающихся при изучении темы. Развивает у студентов способность выделять главные понятия темы и формулировать их. Оформляется письменно, включает название и значение терминов, слов и понятий в алфавитном порядке.

Примерный алгоритм действий студента по составлению гlossария:

- прочитать материал источника, выбрать главные термины, неизвестные слова;
- подобрать к терминам и записать основные определения или расшифровку понятий;
- критически осмыслить подобранные определения и попытаться их модифицировать (упростить в плане устранения избыточности и повторений);
- оформить работу и представить в установленный срок.

Рекомендуемые критерии оценки:

- соответствие терминов теме;
- многоаспектность интерпретации терминов и конкретизация их трактовки в соответствии со спецификой изучаемой дисциплины;
- соответствие оформления требованиям;
- предоставление работы в указанный срок.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется, если студент в рамках составления глоссария отразил ключевые термины по разделу, группе разделов или дисциплине в целом, конкретизировал их трактовку в соответствии со спецификой изучаемой дисциплины, оформил работу в полном соответствии с установленными требованиями, продемонстрировал аккуратность, исполнительность при составлении глоссария, предоставил выполненную работу в рекомендованный срок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент в рамках составления глоссария отразил большинство ключевых терминов по разделу, группе разделов или дисциплине в целом, в целом конкретизировал их трактовку в соответствии со спецификой изучаемой дисциплины, оформил работу в целом в соответствии с установленными требованиями, предоставил выполненную работу в рекомендованный срок.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в рамках составления глоссария отразил некоторые термины по разделу, группе разделов или дисциплине в целом, не конкретизировал их трактовку в соответствии со спецификой изучаемой дисциплины, продемонстрировал определенную несамостоятельность при выполнении задания, оформил работу с нарушениями установленных требований, предоставил выполненную работу с нарушением рекомендованных сроков.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент в рамках составления глоссария отразил термины не соответствующие заданию, оформил работу с нарушениями установленных требований, предоставил выполненную работу с нарушением рекомендованных сроков.

Эссе, реферат, мини-сочинение предлагаются преподавателем в качестве письменного домашнего задания для демонстрации навыков успешного освоения какой-либо раздела (темы) дисциплины.. Цель — показать определенный уровень освоения материала и умение применить теоретические знания к исследованию реальной ситуации.

Процедура оценивания письменных работ (эссе, мини-сочинений, реферат):

Оценка «отлично» – выполнены все требования к написанию и защите реферата (эссе): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату (эссе) и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к письменной работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата (эссе) или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата (эссе) не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы

Подготовка информационного сообщения, опроса. Это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объёму устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Возможно письменное оформление задания, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию). Регламент времени на

озвучивание сообщения – до 5 мин.

Процедуры оценивания:

Оценка «отлично» / «зачтено». Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «хорошо» / «зачтено». Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «удовлетворительно» / «зачтено». Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

Оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено». Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи

Тестирование

Тестирование является формой текущего контроля, проводится после изучения разделов дисциплины.

Процедуры оценивания тестов:

«отлично» - 90-100% правильных ответов;

«хорошо» - 75-89% правильных ответов;

«удовлетворительно» - 60-74% правильных ответов;

«неудовлетворительно» - 59% и меньше правильных ответов.

При проведении тестирования, студенту запрещается пользоваться дополнительной литературой. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office 2016 Microsoft Windows 8.1
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office 2016 Microsoft Windows 8.1

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд. 401Н, 402Н, 403Н)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система Microsoft Windows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice