МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»

(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Руководитель ОПОП  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Тимофеева Е. Г.  «30» августа 2023 г |  | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий кафедрой психологии    Б.В. Кайгородов  «28» августа 2023 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Составитель(-и) | **Яковец Д.А., к.псх.н. доцент кафедры психологии**  **Тарабановская Е. А. к.пед.наук, профессор кафедры педагогического образования** |
| Направление подготовки | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| Направленность (профиль) ОПОП | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| Квалификация (степень) | **магистр** |
| Форма обучения | **очная** |
| Год приема | **2022** |
| Курс | **2** |
| Семестр | **3** |

Астрахань –2023 г.

##### **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1. Целью освоения дисциплины** «Психология профессиональной деятельности» является формирование у обучающихся психологической компетентности в вопросах академического и профессионального взаимодействия, совершенствования своей профессиональной деятельности.

**1.2. Задачи освоения дисциплины:**

* развить у обучающихся способность организовывать команды и руководить их работой;
* научить их применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для профессионального взаимодействия;
* дать им представление о способах построения социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп;
* развить у студентов способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОПВО**

**2.1. Учебная дисциплина «Психология профессиональной деятельности»** относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 3 семестре.

**2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами***:* «Информационные технологии в туристско-экскурсионной деятельности», «Риторика», «История культуры России».

Знания:

* возрастных психологических, анатомо-физиологических и гигиенических особенностей развития человека.

Умения:

* применять методы организации взаимодействия в коллективе.

Навыки:

* речевого и поведенческого этикета,
* структурирования и грамотного преобразования научного знания в учебный материал,
* основами применения компьютерной техники и информационных технологий в учебном и научном процессах,
* к самообучению и непрерывному профессиональному самосовершенствованию с использованием ИКТ.

**2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):** «Междисциплинарные подходы в современной исторической науке», «Производственная практика (научно-исследовательская работа)», «Производственная практика (преддипломная практика)».

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

***Универсальных (УК):***

УК-3 - способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-4 - способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия;

УК-5 - способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

**Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Код компетенции* | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) | | |
| *Знать* | *Уметь* | *Владеть* |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИУК-3.1.1  принципы и условия эффективной командной работы, подходы руководства командной работой; принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы | ИУК-3.2.1  вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять роль каждого участника в команде; использовать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) | ИУК-3.3.1  навыками работы в команде, эффективного взаимодействия с членами команды; навыками создания команды, осуществления деятельности по организации работы команды для достижения поставленной цели |
| УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | ИУК-4.1.1  виды и способы современных коммуникативных технологий, используемых в академическом и профессиональном взаимодействии | ИУК-4.2.1  применять на практике методы и способы делового общения, в том числе информационно-коммуникационные технологии, в процессе решения различных коммуникативных задач в рамках академического и профессионального взаимодействия | ИУК-4.3.1  навыками межличностного делового общения на государственном языке, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | ИУК-5.1.1  основные принципы и модели поведения в межкультурном взаимодействии с учётом анализа разнообразия культур; основы социального взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач, с учётом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей и народных традиций населения | ИУК-5.2.1  конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач; соблюдать этические нормы и права человека. | ИУК-5.3.1  навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач; приемами преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | ИУК-6.1.1.  основные способы проведения самооценки, корректировки и совершенствования на этой основе собственной деятельности; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования | ИУК-6.2.1  проводить самооценку своей деятельности, формулировать цели собственной деятельности, определять пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов; определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; планировать, контролировать, оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации. | ИУК-6.3.1  навыками самоорганизации и саморазвития в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами; навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных особенностей и тенденций развития сферы профессиональной деятельности |

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Объем дисциплины (модуля) составляет 2 ЗЕ (72 часа), в том числе 44 часа, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (22 часа – лекции, 22 часа - практические, семинарские занятия), и 28 часов – на самостоятельную работу обучающихся. Форма контроля – зачет.

**Таблица 2 – Структура и содержание дисциплины (модуля)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование радела (темы) | Семестр | Контактная работа  (в часах) | | | Самостоят. Работа | | Формы текущего контроля успеваемости  Форма промежуточной аттестации *(по семестрам)* |
| Л | ПЗ | ЛР | КР | СР |
| 1.Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности | 3 | 4 | 4 |  |  | 4 | Собеседование  Эссе  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование |
| 2.Общение и коммуникации в профессиональной деятельности | 3 | 6 | 6 |  |  | 8 | Собеседование  Доклад/презентация  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование |
| 3.Основы командной работы и лидерство | 3 | 6 | 6 |  |  | 8 | Собеседование  Ситуация творческого поиска  Задание поискового типа: глоссарий  Тест  Решение ситуационных задач |
| 4.Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности | 3 | 6 | 6 |  |  | 8 | Собеседование  Доклад/презентация  Задание поискового типа: глоссарий |
| **Итого** |  | 22 | 22 |  |  | 28 | **Зачет** |

**Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Темы, разделы дисциплины | Кол-во часов | Код компетенции | | | | |
| *УК-3* | *УК-4* | *УК-5* | *УК-6* | общее количество компетенций |
| 1.Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности | 12 |  |  |  | *+* | *1* |
| 2.Общение и коммуникации в профессиональной деятельности | 20 | *+* | *+* | *+* |  | *3* |
| 3.Основы командной работы и лидерство. | 20 | *+* |  |  |  | *1* |
| 4.Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности | 20 |  | *+* | *+* |  | *2* |
| *Итого* | 72 | 2 | 2 | 2 | 1 |  |

**Краткое содержание каждой темы дисциплины**

**Тема 1. Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности.**

Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия. Периодизация развития человека как субъекта труда. Внутренняя среда личности и её активность, потребность в самореализации как фактор профессионального развития. Профессиональное развитие личности на различных стадиях по периодизации Е.А. Климова. Кризисы профессионального становления личности, как движущая сила профессионального развития личности. Профессионально важные качества. Психотехнологии развития профессионально важных качеств, умений и навыков. Адаптация в профессиональной деятельности. Мотивация и удовлетворенность трудом. Функциональные состояния и работоспособность. Индивидуальный стиль деятельности. Профессиональные деформации и деструкции. Тайм-менеджмент.

**Тема 2. Общение и коммуникации в профессиональной деятельности**

Понятие «общение», «коммуникация». Виды, структура, функции общения. Специфика делового общения. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны общения. Вербальная и невербальная коммуникация. Принципы эффективного общения. Формы деловой коммуникации (переговоры и деловые беседы, публичные выступления, визитки, презентации) Информационные технологии в деловых коммуникациях. Коммуникативная компетентность в общении. Культура и этикет делового общения. Манипуляции в общении. Стрессы в деловом общении. Конфликты в деловом общении.

**Тема 3. Основы командной работы и лидерство**

Понятия руководства и лидерства. Стили руководства. Виды коммуникаций между руководителем и подчиненными. Типология индивидуальных стилей руководства. Выбор оптимального стиля руководства. Психологические проблемы руководства. Оценка эффективности деятельности руководителя. Принципы и условия эффективной командной работы. Подходы к руководству командной работой; Принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы. Организация и организационная культура. Психологический климат в коллективе. Тайм-менеджмент.

**Тема 4. Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности**

Культурно-антропологические основы межкультурной коммуникации. Проблема «чужеродности» культуры и этноцентризм. Психологические основы межкультурного взаимодействия. Понятие эффективного межкультурного взаимодействия. Формирование межкультурной компетентности.

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ**

**И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)**

Организация и проведение лекционных занятий предполагает подготовку и изложение преподавателем теоретического материала, подготовку ряда практических заданий для иллюстрации, оперативного закрепления теории.

Проведение семинарских занятий предполагает предварительную выдачу заданий студентам (тем рефератов, докладов, сообщений и т.п.), ознакомление с требованиями к их выполнению.

**5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)**

**Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |
| --- | --- |
| **Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение** | **Кол-во  часов** |
| Тема 1. Психотехнологии развития профессионально важных качеств, умений и навыков. Функциональные состояния и работоспособность. Тайм-менеджмент. | *4* |
| Тема 2. Модели, виды и стили переговоров. Эффективные тактики переговорного процесса. Особенности полемики и спора в переговорах. Правила общения по телефону. Правила деловой переписки. Национальные особенности делового общения. Искусство комплимента. Имидж делового человека. | *8* |
| Тема 3. Психологические проблемы руководства. Оценка эффективности деятельности руководителя Организация и организационная культура. Психологический климат в коллективе. | *8* |
| Тема 4. Культура и поведение, культура и коммуникации, культурные нормы и ценности, их место в межкультурных коммуникациях. Русская культура в контексте межкультурной коммуникации. | *8* |

**5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно**

Эссе

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; мысль должна быть подкреплена доказательствами, поэтому за тезисом следуют аргументы. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Эссе имеет кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли). Структура эссе выглядит следующим образом:

вступление

тезис, аргументы

тезис, аргументы

тезис, аргументы

заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.

Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Тезисы публичной презентации с использованием инфографики

Оформление результаты работы в виде доклада с презентацией включает:

- титульный слайд (краткое запоминающееся название, авторы, год написания работы);

- основную часть (основной массив информации полученные выводы, внутренняя проблема);

- заключение (на данном этапе может быть обозначен вопрос(ы), требующий(е) дополнительного решения);

- приложения (литература, документы и т.д.).

*Рекомендации:* Обсуждайте и корректируйте результаты своей работы с преподавателем.

*Тест*

Это инструмент оценивания обученности учащихся, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизованной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Процедура тестирования предусматривает испытание различными взаимодополняющими видами тестирования и заданиями, как закрытых по форме теста, так и открытыми, которые при компетентностном подходе становятся определяющими при фиксировании достигнутых студентом уровней компетенций. При выполнении каждого задания оценивается несколько показателей, запрограммированных в них как индикаторов одной или нескольких компетенций.

Тест охватывает все разделы пройденного материала. В том числе и умения, приобретаемые на практических занятиях дисциплины. Для оценки результатов обучения используются практические контрольные задания, которые представляют из себя краткую формулировку необходимых действий для получения нужного результата.

Существующие разновидности практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, действий или операций, установление значения различных факторов влияющих на результаты выполнения задания;

- описание алгоритма действий;

- определение правильного варианта последовательности действий;

- указание на возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.

- тесты на принятие решения в нестандартной ситуации, например многоальтенативный выбор в случае не стандартной ситуации

- задания на оценку последствий принятых действий;

- задания на оценку эффективности выполнения алгоритма.

*Доклад*

Оформление результаты работы в виде доклада с презентацией включает:

- титульный слайд (краткое запоминающееся название, авторы, год написания работы);

- основную часть (основной массив информации полученные выводы, внутренняя проблема);

- заключение (на данном этапе может быть обозначен вопрос(ы), требующий(е) дополнительного решения);

- приложения (литература, документы и т.д.).

*Рекомендации:* Обсуждайте и корректируйте результаты своей работы с преподавателем.

*Составление глоссария (тематического словаря понятий).*

Рекомендуется использовать следующий алгоритм анализа: термин; содержание; автор термина; источник сведений (наименование источника, изд-во, год, стр.). Глоссарий может быть составлен по следующему образцу:

Оформление глоссария

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Понятие | Определение | Автор, выходные данные источника |
| Профессия | (от лат. professio – официально указанное занятие) – вид трудовой деятельности человека, который владеет комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы. | Толочек В. Современная психология труда: Учебное пособие (глоссарий). СПб: Питер, 2005. 479 с. |

Критериями для оценивания качества словаря являются соответствие терминов заданной направленности словаря; полнота словаря; наличие альтернативных толкований того или иного термина.

*Интеллект-карта*

Интеллект-карта, (англ. Mindmap) — способ изображения процесса общего системного мышления с помощью схем, удобная техника альтернативной записи (Тони Бьюзен).

Реализуется в виде древовидной схемы, на которой изображены слова, идеи, задачи или др. понятия, связанные ветвями, отходящими от центрального понятия или идеи.

Важно помещать слова НА ветках, а не во всевозможных пузырях и параллелепипедах, на этих ветках висящих. Важно и то, что ветки должны быть живыми, гибкими, в общем, органическими. Рисование ментальной карты в стиле традиционной схемы полностью противоречит идее майндмэппинга. Это сильно затруднит движение взгляда по ветвям и создаст много лишних одинаковых, а, следовательно, монотонных, объектов.

Пишите на каждой линии только одно ключевое слово. Каждое слово содержит тысячи возможных ассоциаций, поэтому склеивание слов уменьшает свободу мышления. Раздельное написание слов может привести к новым идеям. Длина линии должна равняться длине слова. Это экономнее и чище. Пишите печатными буквами, как можно яснее и четче.

Варьируйте размер букв и толщину линий в зависимости от степени важности ключевого слова. Обязательно используйте разные цвета для основных ветвей. Это помогает целостному и структурированному восприятию.

Используйте рисунки и символы (для центральной темы рисунок обязателен). В принципе ментальная карта вообще может целиком состоять из рисунков. Старайтесь организовывать пространство, не оставляя пустого места и не размещая ветви слишком плотно. Для небольшой ментальной карты используйте лист А4, для большой темы - А3.

Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями. Располагайте лист горизонтально. Такую карту удобнее читать.

Обращайте внимание на форму получившейся ментальной карты — она многое выражает. Цельная, крепкая, живая форма показывает, что вы хорошо разобрались в теме. Бывает и так, что все ветви карты получились красивые, а одна — какая-то корявая и путаная. Это верный признак того, что этой части следует уделить дополнительное внимание — она может быть ключом к теме или слабым местом в ее понимании.

Чем индивидуальнее ваша ментальная карта, тем лучше. Ведь именно ваше личное мышление его осмысляет. <https://biz.mann-ivanov-ferber.ru/2018/10/08/chto-takoe-intellekt-karta-i-kak-ee-sozdat/>

**6.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

**6.1.Образовательные технологии**

**Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Раздел, тема  дисциплины | Форма учебного занятия | | |
| Лекция | Практическое занятие, семинар | Лабораторная работа |
| 1.Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности | Интерактивная лекция | Собеседование  Эссе  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование | Не предусмотрено |
| 2.Общение и коммуникации в профессиональной деятельности | Интерактивная лекция | Собеседование  Доклад/презентация  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование | Не предусмотрено |
| 3.Основы командной работы и лидерство. | Интерактивная лекция | Собеседование  Творческое задание  Задание поискового типа: глоссарий  Тест  Решение ситуационных задач | Не предусмотрено |
| 4. Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности | Интерактивная лекция | Собеседование  Доклад/презентация  Задание поискового типа: глоссарий | Не предусмотрено |

**6.2. Информационные технологии**

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

* использование возможностей интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление обучающихся с оценками и т. д.));
* использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронных библиотек, журналов и т. д.) как источников информации;
* использование возможностей электронной почты преподавателя;
* использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);
* использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т. е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
* использование виртуальной обучающей среды (LМS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

**6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

**6.3.1. Программное обеспечение**

**Перечень программного обеспечения на 2023–2024 учебный год**

| **Наименование программного обеспечения** | **Назначение** |
| --- | --- |
| Adobe Reader | Программа для просмотра электронных документов |
| Платформа дистанционного обучения LМS Moodle | Виртуальная обучающая среда |
| Mozilla FireFox | Браузер |
| Microsoft Windows 7 Professional | Операционная система |
| Kaspersky Endpoint Security | Средство антивирусной защиты |
| Google Chrome | Браузер |
| OpenOffice | Пакет офисных программ |
| WinDjView | Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu |

**6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

**Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем на 2023–2024 учебный год**

| *Наименование современных профессиональных баз данных,*  *информационных справочных систем* |
| --- |
| [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС](http://asu.edu.ru/images/File/dogovor_IVIS1.pdf)» <http://dlib.eastview.com>  *Имя пользователя: AstrGU*  *Пароль: AstrGU* |
| Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем»  <https://library.asu.edu.ru/catalog/> |
| Электронный каталог «Научные журналы АГУ» <https://journal.asu.edu.ru/> |
| Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. [http://mars.arbicon.ru](http://mars.arbicon.ru/) |
| Справочная правовая система КонсультантПлюс.  Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. [http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru/) |

**7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ   
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**7.1. Паспорт фонда оценочных средств**

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология профессиональной деятельности» проверяется сформированность у обучающихся компетенций*,* указанных в разделе 3 настоящей программы*.* Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

**Таблица 6 – Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения   
по дисциплине (модулю) и оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля) | Код контролируемой компетенции | Наименование  оценочного средства |
| Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности | УК-6 | Собеседование  Эссе  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование |
| Общение и коммуникации в профессиональной деятельности | УК-3, УК-4, УК-5 | Собеседование  Доклад/презентация  Составление интеллект- карт  Задание поискового типа: глоссарий  Игровое моделирование |
| Основы командной работы и лидерство. | УК-3 | Собеседование  Творческое задание  Задание поискового типа: глоссарий  Тест  Решение ситуационных задач |
| Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности | УК-4, УК-5 | Собеседование  Доклад/презентация  Задание поискового типа: глоссарий |

**7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

**Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний**

|  |  |
| --- | --- |
| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| 5  «отлично» | -дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации;  -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;  - последовательное, правильное выполнение всех заданий;  -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| 4  «хорошо» | -дается комплексная характеристика предложенной темы, ситуации;  -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;  - последовательное, правильное выполнение всех заданий;  -возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;  -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы. |
| 3  «удовлетворительно» | -затруднения с комплексной характеристикой предложенной темы, ситуации;  -неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя;  -выполнение заданий при подсказке преподавателя;  - затруднения в формулировке выводов. |
| 2  «неудовлетворительно» | - неправильная характеристика предложенной темы, ситуации;  -отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий. |

**Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| --- | --- |
| 5  «отлично» | демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы |
| 4  «хорошо» | демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя |
| 3  «удовлетворительно» | демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов |
| 2  «неудовлетворительно» | не способен правильно выполнить задания |

**7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)**

***Тема 1. Саморазвитие и самоорганизация в профессиональной деятельности***

***1.Вопросы для собеседования***

1.Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия.

2.Периодизация развития человека как субъекта труда.

Профессиональное развитие личности на различных стадиях по периодизации Е.А. Климова.

3.Кризисы профессионального становления личности, как движущая сила профессионального развития личности.

4.Профессионально важные качества.

5.Мотивация и удовлетворенность трудом.

6.Индивидуальный стиль деятельности.

***2.Темы эссе (на выбор):***

1. Значение психологии для специалиста моей профессии.
2. Психолого-педагогические аспекты профессиональной деятельности.
3. Портрет истинного профессионала *(вашего направления подготовки)*.

***3.Задание поискового типа: Глоссарий***

Заполнение глоссария по теме (рекомендации по составлению изложены в п 5.3.).

Внести понятия: профессия, специальность, квалификация, профессиограмма, функциональное состояние, работоспособность, индивидуальный стиль деятельности, адаптация, карьера, мотивация труда, профессиональное выгорание, профессиональная деформация, профессиональная деструкция.

***4.Самодиагностика***

Пройдите тестирование (не менее трёх методик) из предлагаемого перечня и составьте для себя программу корректировки и совершенствования своей профессиональной деятельности:

* Мотивы выбора профессии (Р.В. Овчарова);
* Тест мотивации выбора профессии (Л.А. Ясюковой)
* «Методика определения основных мотивов выбора профессии (Е.М. Павлютенков);
* Методика определения типа мышления в модификации Г.В. Резапкиной;
* Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности (модификация Г.В. Резапкиной);
* Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши (модификация Г.В. Резапкиной);
* Опросник Я. Стреляу «Типологические свойства личности»;
* Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге;
* Диагностика уровня профессионального выгорания В.В. Бойко;
* Опросник тревожности Спилберга-Ханина;
* Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э. Винокуров).

***5.Составление интеллект-карты***

Составьте интеллект карту на темы (на выбор)

* «Методы саморегуляции в профессиональной деятельности»
* «Профессионально-важные качества»

Рекомендации по составлению изложены в п.5.3.

***6.Игровое моделирование***

**Упражнение «Живой шрифт»**

*Описание упражнения.* Участникам, объединенным в команды по 5-6 человек, предлагается коллективно придумать, как можно создать и продемонстрировать «живой шрифт», в котором участники телами изображали бы каждую из букв алфавита (время на подготовку 15-20 мин). Потом каждой из подгрупп предлагается продемонстрировать получившийся у нее «шрифт» (лучше всего, если будет возможность сфотографировать каждую «букву» на цифровую камеру, а потом, на стадии оценки, повторно продемонстрировать их). Команда, у которой «шрифт» получился наиболее четким, объявляется победителем.

*Смысл упражнения.* Развитие навыков генерации и воплощения идей в условиях командной работы.

*Обсуждение.* Сначала участники обмениваются своими эмоциями и чувствами, возникшими по ходу выполнения упражнения, потом – соображениями по поводу того, что способствовало его успешному выполнению, а что препятствовало, и каким жизненным ситуациям можно уподобить такое задание.

**Упражнение «Путаница»**

*Описание упражнения.* Участники стоят в тесном кругу, и по команде ведущего каждый из них берется левой рукой за левую руку соседа справа, а правой рукой – за правую руку человека, стоящего напротив. После этого им дается задание распутаться, не отпуская руки; разрешается только проворачивать кисти относительно друг друга. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких кругах, организовав между ними соревнование на скорость.

*Смысл упражнения.* Помимо моделирования в группе проблемной ситуации, требующей коллективного решения, упражнение способствует повышению уровня сплоченности участников, «ломая» пространственные барьеры между ними. Кроме того, оно позволяет пронаблюдать распределение ролей в команде (кто выдвигал идеи, кто их воплощал, кто организовывал взаимодействие других участников, кто самоустранился от работы).

*Обсуждение.* Какие эмоции возникали у участников на разных этапах работы (получение задания и начальный этап работы; момент, когда способ решения стал понятен, и осталось его только воплотить; завершение упражнения)? Кто выдвинул идеи, позволившие приблизиться к решению проблемы? Сразу ли эти идеи были услышаны другими участниками и начали воплощаться? Если нет, то, благодаря каким действиям это, в конце концов, удалось?

**Упражнение «Вавилонская башня»**

*Описание упражнения.* Упражнение выполняется в подгруппах по 4 —6 человек. Каждой из подгрупп выдается примерно по 100 —150 листов бумаги (возможно, предназначенной в макулатуру) или пачка газет, и дается задание: построить из этих листов максимально высокую башню, не используя какие-либо скрепляющие материалы. Для выполнения этого упражнения обычно достаточно 10 — 15 минут, хотя если работа идет очень активно, и запас бумаги у подгрупп не закончился, время целесообразно увеличить до 25 — 30 минут. Можно сделать акцент на эстетической стороне работы (украшение построенной башни) или — на максимально возможной высоте постройки, и организовать соревнование между подгруппами.

*Смысл упражнения.* Упражнение приводит к повышению групповой сплоченности, позволяет развивать способности выдвигать и отстаивать свои идеи, вызывает у участников положительные эмоции.

*Обсуждение.* Как распределилась работа между участниками в подгруппах? Кому принадлежали идеи по конструкции различных частей башни, какие психологические качества потребовались, чтобы «продвинуть» эти идеи – добиться того, чтобы они были приняты, услышаны и воплощены в жизнь?

***Тема 2. Общение и коммуникации в профессиональной деятельности***

***1.Вопросы для собеседования***

1.Понятие «общение», «коммуникация». Виды, структура, функции общения.

2.Специфика делового общения.

3.Принципы эффективного общения.

4.Информационные технологии в деловых коммуникациях.

5.Культура и этикет делового общения.

6.Конфликты в деловом общении.

***2.Доклад/презентация***

Подготовка в соответствии с распределением по темам (рекомендации по подготовке и требования к оформлению изложены в п.5.3.).

Темы докладов/презентаций

1. *Активное и пассивное слушание.*
2. *Вербальные средства общения.*
3. *Визитки в деловом общении.*
4. *Основы нетикета – сетевого этикета.*
5. *Искусство комплимента.*
6. *Коммуникативная компетентность.*
7. *Культура и язык. Культура речи.*
8. *Медиация как способ урегулирования конфликтов.*
9. *Невербальные средства общения*
10. *Техники конструктивного диалога: активное слушание, умение задавать вопросы.*
11. *Переговорные процессы и его этапы. Нормы в переговорном процессе.*
12. *Понятие имиджа.*
13. *Правила создания презентаций.*
14. *Правила ведения деловой переписки.*
15. *Правила ведения телефонных переговоров.*
16. *Приемы установления контакта при беседе и диалоге.*
17. *Проблема психологической совместимости.*
18. *Синтоническая модель общения.*
19. *Слухи и сплетни в пространстве профессиональной деятельности.*
20. *Способы разрешение конфликтных ситуаций.*
21. *Стили ведения переговоров.*
22. *Конфликтогены.*
23. *Сущность и структура производственного конфликта.*
24. *Типология конфликтных личностей.*
25. *Типы конфликтов в производственных организациях.*
26. *Трансактный анализ профессионального общения.*
27. *Факторы возникновения и типичные источники производственных конфликтов.*
28. *Барьеры общения*

***3.Задание поискового типа: Глоссарий***

Заполнение глоссария по теме (рекомендации по составлению изложены в п 5.3.).

Внести понятия: общение, коммуникация, речь, язык, стереотип, установка, межличностное восприятие, перцепция, идентификация, рефлексия, мимика, пантомимика, имидж, конфликт, сотрудничество, конкуренция, компромисс, каузальная атрибуция, конформизм, внушаемость, спор, дискуссия, монолог, диалог, переговоры, эмоциональный интеллект, социальный интеллект

1. ***Составление интеллект карт на темы***

* Общение
* Конфликты

Рекомендации по составлению изложены в п.5.3.

***5.Игровое моделирование***

**Упражнение «Интересные вопросы»**

*Описание упражнения.* Каждого участника просят придумать по два интересных с их точки зрения вопроса. Один из них носит нейтральный характер, не связан с личностью отвечающего (например, «Как ты думаешь, что нужно делать подростку, который только недавно начал заниматься спортом, но мечтает через 10 лет победить на Олимпиаде?»). А второй вопрос носит личный характер, непосредственно касается жизни отвечающего (например, «Что ты считаешь самой большой победой в своей жизни, а что – самым серьезным проигрышем?»). Нейтральный вопрос записывается на белом листочке, а личный – на красном. Потом все эти листочки собираются ведущим, переворачиваются текстом книзу, перемешиваются и выкладываются перед участниками. Каждый из них вытягивает один листочек (выбирая сам, красный или белый), читает доставшийся ему вопрос и публично отвечает на него. Когда ответ завершен, другим участникам предлагается, при желании, что-либо добавить к нему.

*Смысл упражнения:* тренировка навыков самопрезентации, публичного выступления, беглости и гибкости речи.

*Обсуждение.* Чем руководствовался каждый из участников, принимая решение, вытащить «белый» или «красный» вопрос? Какие вопросы и чем именно запомнились, показались наиболее интересными?

**Упражнение «Угадай рифму»**

*Описание упражнения.* Участники делятся на две команды. Ведущий произносит слово из числа распространенных в русском языке, к которому легко подобрать множество рифм (например, можно использовать такие слова: дом, нос, день, суп, лед, гол, май). Одна команда придумывает к нему три рифмы. Их задача – продемонстрировать эти рифмы другой команде таким образом, чтобы те смогли угадать их. При этом говорить или показывать на окружающие предметы нельзя, нужно продемонстрировать слова только с помощью мимики и жестов. Потом ведущий произносит следующее слово, команды меняются ролями и игра повторяется (общая длительность 4 – 6 раундов). Формального определения победителей в этой игре не предусмотрено, однако игрокам можно пояснить, что более эффективна та команда, которая тратит меньше времени на подбор рифм и придумывание того, как их продемонстрировать, а также те, чьи рифмы быстрее отгадываются соперниками (т. е. они демонстрируют их более понятно).

*Смысл упражнения.* Развивается невербальная экспрессия (способность выражать свои мысли и состояния посредством мимики и жестов, без помощи слов), наблюдательность и умение понимать собеседников на основе их мимики и жестов. Тренировка беглости и гибкости владения речью (способность к быстрому подбору рифм тесно связана с этими качествами).

*Обсуждение.* Кому больше понравилась роль придумывающего и демонстрирующего рифмы, а кому отгадывающего, чем именно? Какие варианты предложенных рифм и способы их демонстрации запомнились, показались наиболее интересными, чем именно? Для чего важно уметь передавать определенную информацию без помощи слов, а также понимать такую информацию, передаваемую другими людьми?

**Упражнение «Испорченный телефон»**

*Описание упражнения.* Все участники, кроме одного, выходят за дверь. Оставшемуся участнику ведущий передает в устной форме сообщение, содержащее несколько предложений, касающееся какой-либо темы, знакомой и интересной для участников.

Пример сообщения

В нашу школу купили новые компьютеры. Через месяц в помещении, где сейчас находится библиотека, оборудуют компьютерный класс, а библиотеку переместят в пустующий кабинет на первом этаже. По вечерам в компьютерном классе можно будет играть тем, кто отработает 30 минут после уроков на благоустройство пришкольной территории.

Получивший сообщение участник зовет в кабинет следующего и передает сообщение ему, тот — следующему и т.д. При этом неизбежно возникают и накапливаются искажения в передаваемой информации. Полезно заснять это упражнение на видеокамеру или хотя бы записать его на диктофон, чтобы при обсуждении иметь возможность воспроизвести и проанализировать ход передачи и искажения информации. Это упражнение можно проводить и непосредственно в кругу, тогда следует упростить текст сообщения и передавать его шепотом. Можно передавать одновременно два сообщения, одно по часовой стрелке, второе — против. Если позволяет время, полезно провести это упражнение дважды: с обратной связью (при получении сообщения можно задавать уточняющие вопросы) и без таковой, после чего сравнить результаты. Передаваемые сообщения должны быть примерно одинаковыми по сложности, но разными по содержанию.

*Смысл упражнения.* Упражнение позволяет очень показать искажения информации в процессе коммуникации и органично перейти к разговору об эффективном общении. Кроме того, на примере данного упражнения можно показать эффект избирательности восприятия: в первую очередь, искажаются и теряются блоки информации, эмоционально безразличные для участников, эмоционально окрашенные же искажаются в желательном для участников направлении.

*Обсуждение.* Что вызвало искажения сообщения при его передаче от участника к участнику? Какие блоки информации исказились и исчезли в первую очередь? Что следует делать, чтобы информация передавалась более точно? А насколько заслуживает доверия информация, полученная «через третьи руки» (типа «Он мне говорил, что она рассказала, что Петя обозвал тебя нехорошим словом»)?

**Упражнение «Российский экспресс»**

*Описание упражнения.* Ведущий: «Оказывается, есть и много чего похожего между нами… Но все-таки интересно,как же вы себя поведете в довольно-таки обычной ситуации, но с необычными людьми…»

Каждому участнику даётся список «попутчиков»: цыганка, скинхед, неаккуратно одетая женщина с маленьким ребенком, кавказец-мусульманин, человек из деревни с большим мешком, африканский студент, бывший заключенный, подросток, похожий на наркомана, узбек в национальной одежде и т.п. Каждый участник должен написать, с кем из этих людей ему бы меньше всего хотелось оказаться в одном купе поезда, а против кого они бы не возражали. Затем формируются группы по три человека. Каждая группа – это купе. Они должны проранжировать составленный каждым список и выбрать четвертого попутчика. После этого группа собирается вместе и обсуждает свои выборы.

*Смысл упражнения.* Выявить предрассудки участников группы и помочь им осознать неизбежность наличия предрассудков в сознании людей.

*Обсуждение.* Для обсуждения используются следующие вопросы:

– Трудно ли было прийти к единому мнению?

– Почему у разных групп ответы оказались разными?

– Почему иногда ответы всех групп совпадали?

– Каковы причины нежелания ехать с человеком в одном купе? Когда нами руководит страх, когда – брезгливость, когда – неприязнь? Насколько они в каждом случае обоснованы?

– Можем ли мы что-то сделать с нашими чувствами в таких случаях? А нужно ли с ними что-то делать?

– Может ли кто-нибудь не захотеть ехать в одном купе с вами? А если дело происходит в другой стране?

– Как мы поступаем, когда оказываемся в одном купе с нежелательным человеком?

– Случались ли ситуации, когда вы (или кто-то при вас) вели себя плохо с людьми, которые вам не нравятся?

– Виноваты ли те, с кем мы не хотим ехать?

– Что они почувствуют, если увидят наше недовольство?

– Как лучше всего поступать в таких случаях?

В конце обсуждения ведущий подводит итог: «У каждого из нас складывается определенное отношение к определенным национальностям или другим социальным группам. Оно может быть отрицательным, а может и положительным. Главное осознавать это, и в ситуациях, когда мы испытываем не совсем позитивные чувства к человеку, но нам приходится находиться рядом и взаимодействовать, стоит вести себя сдержанно, стараться не показывать и не выливать весь негатив на этого человека. Нам нужно быть терпимыми и понимающими к другим, если мы хотим избегать ссор и плохого отношения к себе».

***6.Задание по теме «Я-высказывания».***

Рассмотреть три ситуации (из своей жизни, из жизни знакомых или увиденную где-то) с Ты-сообщениями (непродуктивное общение).

Описать, как проходило общение.

Предложить вариант с Я-сообщениями.

Рассказать на занятии

***7.Самодиагностика***

Пройдите не менее 5 тестов из перечня и сделайте вывод о своих навыках делового межличностного общения.

* Ведущая репрезентативная система;
* Тест «Формула темперамента» (А. Белов);
* Тест на эмоциональный интеллект (методика Н. Холла) или
* Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В.В. Бойко);
* Диагностика уровня поликоммуникативнойэмпатии (И.М. Юсупов);
* Диагностика уровня эмпатических способностей В.В. Бойко;
* Опросник межличностных отношений А.А. Рукавишников (ОМО);
* Тест Гилфорда «Социальный интеллект»;
* Методика диагностики доминирующей стратегии психологической защиты в общении В.В. Бойко;
* Тест на конфликтность (Кноблох-Фальконетт).

**Тема 3. Основы командной работы и лидерство**

***1.Вопросы для собеседования***

1. Понятия руководства и лидерства. Стили руководства.
2. Виды коммуникаций между руководителем и подчиненными.
3. Типология индивидуальных стилей руководства. Выбор оптимального стиля руководства.
4. Психологические проблемы управления коллективом.
5. Принципы и условия эффективной командной работы.
6. Принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы.
7. Организация и организационная культура.
8. Психологический климат в коллективе.

***2.Творческое задание***

Опишите согласно предложенной схеме конфликтную ситуацию в учебном или трудовом коллективе, имевшую место в Вашей жизни (Вы – непосредственный участник конфликтного взаимодействия)***.***

**Структура работы:**

1.Ведение – описание проблемной ситуации. Заполните таблицу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерий | Конкретный пример из ситуации |
| 1 | Участники конфликтного взаимодействия |  |
| 2 | Мотивы конфликтующих групп |  |
| 3 | Объект конфликта |  |
| 4 | Направленность конфликта |  |
| 5 | Степень длительности конфликта |  |
| 6 | Кульминация конфликта |  |
| 7 | Социальные последствия (результативность) |  |

2.Основная часть – анализ ситуации. Каждый пункт должен содержать только одно логически построенное доказательство.

А) На каком этапе конфликтная ситуация могла быть разрешена мирным путем, и что для этого должны были сделать участники.

Б) Характеристика тактики, оценка эффективности поведения сторон.

В) Предложить варианты развития события в случае более эффективного поведения сторон.

3.Заключение – аргументированные выводы.

***3.Задание поискового типа: Глоссарий***

Заполнение глоссария по теме (рекомендации по составлению изложены в п 5.3.).

Внести понятия: лидер, руководитель, конформизм, манипуляция, коллектив, группа, команда, командообразование, слухи и сплетни на работе, стимулирование труда, мозговой штурм, организационная культура.

***4.Самодиагностика***

Пройдите не менее 3 тестов из перечня и сделайте вывод о своих навыках работы в команде и навыках руководства работой команды.

* Тест «Групповые роли»;
* Опросник «Коммуникативные и организаторские способности»;
* Опросник «Стратегии поведения в конфликте» К. Томаса;
* Опросник Конформность-внушаемость (Клаучек, Деларю);
* Психогеометрический тест Делингера
* Типы трудовой мотивации (Тест Герчикова);
* Методика определения административного стиля управления (адаптированный вариант Е.Е. Туник);
* Тест «Уровень притязаний»;
* Методика «Лидер».

1. ***Тест***

1. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:

а) психологии;

б) социологии;

в) педагогике.

2. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:  
а) конфликтными отношениями;

б) конфликтной ситуацией;

в) инцидентом.

3. Конфликт равен:

а) конфликтная ситуация + инцидент;

б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация;

в) конфликтные отношения + инцидент.

4. По степени вовлеченности людей в конфликты выделяют конфликты (исключите лишнее):  
а) межличностные;

б) межгрупповые;

в) классовые;

г) межгосударственные;

д) межнациональные;

е) внутриличностные.

5. Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется:

а) конфронтация;

б) соперничество;

в) конкуренция.

6. Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее):  
а) конструктивная модель;

б) деструктивная;

в) конформистская;

г) нонконформистская.

6. Перечислите основные противоречия, вызывающие внутренний конфликт.

1. Противоречие между потребностью и социальной нормой.
2. Противоречие мотивов, интересов и потребностей.
3. Противоречие социальных ролей.
4. Проиворечие моральных норм.
5. Противоречие социальных ценностей и норм.

7.Перечислите стили поведения сторон в конфликте.

1. Конфронтация.
2. Приспособление.
3. Избегание.
4. Компромисс.
5. Сотрудничество.

8.Перечислите элементы алгоритма действий руководителя при разрешении конфликта.

1. Изучение причин возникновения конфликта.
2. Ограничение числа участников конфликта.
3. Анализ конфликта.
4. Разрешение конфликта.
5. Анализ послеконфликтных действий.

9.Что понимается под управлением конфликтом?

1. Управление конфликтом есть целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач.
2. Управление конфликтом есть постоянное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его разрешение.
3. Управление конфликтом есть воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение его задач

10.Перечислите способы или тактики улаживания конфликтов.

1. Тактика ухода, или избегания конфликта.
2. Силовое подавление, или метод насилия.
3. Метод односторонних уступок или приспособления.
4. Тактика компромисса или сотрудничества.
5. Тактика взаимных уступок.

11.Укажите основной позитивный метод разрешения конфликтов.

1. Спор.
2. Сопереживание.

с) Переговоры.

***6.Решение ситуационных задач***

1.Вы недавно стали руководителем организации. Вы еще плохо знаете коллектив, подчинённые еще не знают вас в лицо. Вы идете на работу. Недалеко от входа Вы замечаете двух немолодых сотрудниц, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Ситуация повторилась и на следующий день.

**Вопрос.** Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

2.Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

**Вопрос.** Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

3.Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

**Вопрос.** В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

4.Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

**Вопрос.** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

**Тема 4. Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности**

***1.Вопросы для собеседования***

1. Культурно-антропологические основы межкультурной коммуникации.
2. Проблема «чужеродности» культуры и этноцентризм.
3. Психологические основы межкультурного взаимодействия.
4. Понятие эффективного межкультурного взаимодействия.
5. Формирование межкультурной компетентности.

***2.Доклад/презентация***

Темы докладов/ презентаций

1. Аккультурация, культурный шок в процессе освоения чужой культуры.
2. Динамика и освоение культуры.
3. Коммуникативная компетентность.
4. Культура и поведение.
5. Культурная идентичность.
6. Культурные нормы и ценности, их место в межкультурных коммуникациях.
7. Модель освоения чужой культуры М. Беннета.
8. Невербальные средства общения
9. Обыденное и научное понимание культуры.
10. Барьеры в межкультурной коммуникации.
11. Предрассудки в межкультурной коммуникации.
12. Приемы установления контакта при беседе и диалоге.
13. Проблема этноцентризма.
14. Процесс социальной категоризациии, стереотипизации.
15. Русская культура в контексте межкультурной коммуникации
16. Социализация и инкультурация.
17. Феномены группового поведения.
18. Формирование межкультурной компетентности.
19. Эффективная межкультурная коммуникация.

***3. Задание поискового типа: глоссарий***

Заполнение глоссария по теме (рекомендации по составлению изложены в п 5.3.).

Внести понятия: культура, культурная идентичность, культурный шок, аккультурация, инкультурация, этноцентризм, толерантность, социальная категоризация, стереотипизация, лингвоэтнический барьер.

***4.Самодиагностика***

* Экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Г.У. Соддатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.A.Шайгерова);
* Методика «Личностная агрессивность иконфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев);
* Шкала социальной дистанции (шкала Богардуса, вариант Л.Г. Почебут)
* «Диагностика уровня сформированности толерантности» П.В. Степанова;
* Методика «Типы этнической идентичности» Г.У. Солдатовой, С.В. Рыжовой.

**Темы для рефератов, докладов, сообщений**

1. Аккультурация, культурный шок в процессе освоения чужой культуры.
2. Активизация потенциала человеческих ресурсов (система материального и морального стимулирования труда, система информирования персонала, социальная защита и система льгот, формирование организационной культуры и развитие трудовой морали).
3. Активное и пассивное слушание.
4. Вербальные средства общения.
5. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности.
6. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
7. Динамика и освоение культуры.
8. Индивидуальный стиль трудовой деятельности.
9. Интернет как средство коммуникаций.
10. Искусство комплимента.
11. Классификации профессий, психологические признаки ее построения. Цели применения.
12. Источники конфликтов в организации.
13. Ключевые факторы эффективной системы управления персоналом.
14. Коммуникативная компетентность.
15. Кризисы профессионального становления.
16. Критерии оценки работоспособности.
17. Культура и поведение.
18. Культура и язык. Культура речи.
19. Культурная идентичность.
20. Культурные нормы и ценности, их место в межкультурных коммуникациях.
21. Медиация как способ урегулирования производственных конфликтов.
22. Методы диагностики функциональных состояний.
23. Модель освоения чужой культуры М. Беннета.
24. Монотонность труда, ее виды, критерии оценки, способы преодоления.
25. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость.
26. Мотивация трудовой деятельности. Классификация мотивов труда.
27. Невербальные средства общения
28. Общение со СМИ.
29. Обыденное и научное понимание культуры.
30. Основные методы организационного управления.
31. Основные принципы андрогогики – специфика обучения взрослых.
32. Основные стадии развития субъекта труда.
33. Основные типы и виды профессиональной деятельности.
34. Особенности общения в социальных сетях.
35. Отработка техники диалога: активное слушание, умение задавать вопросы.
36. Переговорные процессы и его этапы. Нормы в переговорном процессе.
37. Планирование трудовой карьеры работника.
38. Помехи в межкультурной коммуникации.
39. Понятие «организационная культура». Основные её компоненты.
40. Понятие имиджа. Имидж человека.
41. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
42. Понятие о типах профессиональных систем в классификации Е.А. Климова.
43. Понятие профессионально важных качеств.
44. Понятие функционального состояния, основные подходы к изучению.
45. Понятие, структура и типы профессиональной пригодности.
46. Понятия "профессия", профессиональная деятельность, "трудовой пост", должность, "трудовая задача", "специальность".
47. Понятия профессиография, профессиограмма, психограмма профессии.
48. Понятия: трудоспособность, работоспособность.
49. Правила конструктивной критики.
50. Предрассудки в межкультурной коммуникации.
51. Приемы установления контакта при беседе и диалоге.
52. Проблема «чужеродности» культуры и этноцентризм.
53. Проблема психологической совместимости.
54. Проблема руководства и лидерства в организации.
55. Проблема стресса и дистресса в труде.
56. Проблема формирования эффективных команд.
57. Профессионализм и компетентность как цели развития.
58. Профессиональная адаптация. Условия подбора профессий и возможности компенсаторного приспособления человека к требованиям профессии.
59. Профессиональное становление личности.
60. Профессиональные деформации и деструкции.
61. Профессионально-трудовая направленность человека, его интересы, ценности.
62. Процесс социальной категоризациии, стереотипизации.
63. Психологическая диагностика профессионально-важных качеств личности. on-line тестирование и компьютерные программы оценки степени выраженности профессиональных компетенций и личностных качеств сотрудников компании. Технологии: headhanting (хедхантинг), executivesearch, on-lineрекрутмент, скрининг, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, лизинг персонала.
64. Психологическая структура профессиональной деятельности.
65. Психологические методы профилактики неблагоприятных функциональных состояний.
66. Психологическое сопровождение процессов адаптации. Программы адаптации молодых специалистов.
67. Режим отдыха и труда. Состояния сниженной работоспособности.
68. Ролевая и статусная структура группы.
69. Русская культура в контексте межкультурной коммуникации
70. Синтоническая модель общения.
71. Социализация и инкультурация.
72. Способы предупреждения конфликтов (межгрупповых и межличностных) в производственной сфере.
73. Способы разрешение конфликтных ситуаций.
74. Способы управления производственными конфликтами.
75. Стили ведения переговоров.
76. Стрессовые факторы общения и пути борьбы с ними.
77. Субъект труда и его структура (внутрення и внешняя).
78. Сущность и структура производственного конфликта.
79. Технологии: Карьерный менеджмент/ карьерный самоменеджмент.
80. Типология конфликтных личностей.
81. Типы конфликтов в производственных организациях.
82. Трансактный анализ профессионального общения.
83. Факторы возникновения и типичные источники производственных конфликтов.
84. Факторы, которые мешают правильно общаться
85. Феномены группового поведения.
86. Формирование межкультурной компетентности.
87. Человеческий фактор в травматизме и аварийности.
88. Этические основы взаимоотношения в группе.
89. Эффективная межкультурная коммуникация.

**Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачёт**

1. Понятия «профессиональное развитие личности» и «профессиональное становление личности», их взаимосвязь и различия.
2. Периодизация развития человека как субъекта труда.
3. Внутренняя среда личности и её активность, потребность в самореализации как фактор профессионального развития.
4. Профессиональное развитие личности на различных стадиях по периодизации Е.А. Климова.
5. Кризисы профессионального становления личности, как движущая сила профессионального развития личности.
6. Профессионально важные качества.
7. Психотехнологии развития профессионально важных качеств, умений и навыков.
8. Адаптация в профессиональной деятельности.
9. Мотивация и удовлетворенность трудом.
10. Функциональные состояния и работоспособность.
11. Индивидуальный стиль деятельности. Профессиональные деформации и деструкции.
12. Понятие «общение», «коммуникация». Виды, структура, функции общения.
13. Специфика делового общения.
14. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны общения.
15. Вербальная и невербальная коммуникация.
16. Принципы эффективного общения.
17. Формы деловой коммуникации
18. Информационные технологии в деловых коммуникациях.
19. Коммуникативная компетентность в общении.
20. Культура и этикет делового общения.
21. Стрессы в деловом общении.
22. Конфликты в деловом общении.
23. Понятия руководства и лидерства.Стили руководства.
24. Виды коммуникаций между руководителем и подчиненными.
25. Типология индивидуальных стилей руководства. Выбор оптимального стиля руководства.
26. Психологические проблемы руководства.
27. Принципы и условия эффективной командной работы.
28. Подходы к руководству командной работой.
29. Принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы.
30. Организация и организационная культура.
31. Психологический климат в коллективе..
32. Культурно-антропологические основы межкультурной коммуникации.
33. Психологические основы межкультурного взаимодействия. Понятие эффективного межкультурного взаимодействия.
34. Формирование межкультурной компетентности.

**Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов**

| № п/п | Тип задания | Формулировка задания | Правильный  ответ | Время выполнения  (в мин) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | | | | |
|  | Задание закрытого типа | Эффективность деятельности руководителя рассматривается как:  а) отношение удовлетворённости трудом к индексу популярности руководителя;  б) отношение полученного результата к вложенным затратам;  в) отношение прибыли к используемым трудовым ресурсам;  г) отношение производительности труда к уровню текучести кадров | б) | 1 |
|  | Руководителей всех уровней оценивают по следующим критериям (выберите два варианта):  а) результативности;  б) совокупности дисциплинирован-ности, аккуратности, точного выполнения должностного регламента;  в) эффективности (возможности достичь результата с наименьшими затратами) | а), г) | 1 |
|  | Какое профессиональное требование к руководителям следует исключить из перечня (выберите один вариант ответа):  а) Способность руководителя непосредственно влиять на сотрудников и принуждать их к продуктивной деятельности, зачастую вопреки их желанию.  б) Качества лидера. Способность понять, выразить и отстоять интересы людей. Желание брать ответственность на себя. Способность руководителя неформально влиять на окружающих.  в) Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Эффективная мотивация. Умение организовать подготовку и принятие решений.  г) Способность руководителя (менеджера) организовать взаимодействия и наладить оптимальный контроль | а) | 1 |
|  | Для эффективного управленца имеет решающее значение сочетание двух видов интеллекта:  а) музыкального и лингвистического;  б) практического и социального;  в) визуально-пространственного и телесно-кинестетического;  г) логико-математического и натуралистического | б) | 1 |
|  | Связь интеллекта с эффективностью управленческой деятельности является:  а) прямой;  б) непрямой;  в) обратно пропорциональной | б) | 1 |
|  | Задание  открытого типа | Что такое организационная культура? | Система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются неписаными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации. | 2 |
|  | Каковы три основные задачи управления персоналом? | Основными задачами управления кадрами (персоналом) являются:  удовлетворение потребности предприятия в кадрах, обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров, эффективное использование трудового потенциала предприятия. | 2 |
|  | Кто относится к персоналу организации? | Личный состав учреждения, предприятия, организации или часть этого состава, представляющая собой группу по профессиональным или иным признакам | 2 |
|  | Что понимается под управлением конфликтами в организации? | Целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс динамики конфликта, в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт. | 2 |
|  | Каковы два основных показателя эффективности труда руководителя как организатора? | 1. Результаты труда коллектива в целом  2. Результаты труда каждого члена в отдельности. | 2 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | | | | |
|  | Задание закрытого типа | Процесс межличностного взаимодействия, порождаемый различными потребностями субъектов взаимодействия, направленный на удовлетворение этих потребностей и опо-средованный определенными межличностными отношениями называется:  а) диалог;  б) общение;  в) сотрудничество | б) | 1 |
|  | Перцептивная сторона общения включает в себя:  а) проявление тревожности;  б) процесс формирования образа другого человека;  в) демонстрацию креативного поведения. | б) | 1 |
|  | Какие бывают трудовые конфликты по отношениям статуса участников?  а) вертикальные;  б) иерархические;  в) высшие;  г) горизонтальные;  д) низшие | а) и г) | 1 |
|  | Формы реализации делового общения  а) брифинг;  б) переговоры;  в) видеоконференция;  г) беседа;  д) совещания | б), г) и д) | 1 |
|  | Нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (по должности, возрастным и половым характеристикам и т.д.) это:  а) психологический контакт;  б) социальная роль;  в) трансакция | б) | 1 |
|  | Задание  открытого типа | Как можно охарактеризовать коммуникативную компетентность? | Это способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми | 1 |
|  | Назовите виды дистанций в общении и их размеры | Интимная (15-45 см)  Личная (45-120 см)  Социальная (120-400 см).  Публичная(свыше 400 см) | 2 |
|  | Что такое стереотипизация в общении? | Это используемый при общении механизм познания другого человека через отнесение его к заранее определенному классу | 1 |
|  | Перечислите характеристики письменной речи. | Логичность, целенаправленность, грамматическая оформленность, планируемость | 2 |
|  | В XVIII в. известный политик граф Честерфилд, готовя сына к дипломатической карьере, писал ему: «Говоря с людьми, всегда смотри им в глаза; если ты этого избегаешь, люди начинают думать, что ты считаешь себя в чем-то виноватым; к тому же ты теряешь возможность узнавать по выражению лиц, какое впечатление на них производят твои слова». Какие бы рекомендации дали дипломатам вы? | Визуальное общение – это контакт глазами. Многие исследователи считают, что контакт глаз между партнерами по общению может служить мерой симпатии между ними. Во многом этот фактор зависит от культурных традиций: в ряде стран контакта глаз избегают из уважения, у некоторых народов прямой взгляд глаза в глаза расценивается как вызов и агрессия. | 2 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | | | | |
|  | Задание закрытого типа | Особый вид социальной установки на другого человека, в котором преобладают положительные эмоциональные компоненты, называют…  а) аттракция;  б) рефлексия;  в) стереотипизация;  г) идентефикация. | а) | 1 |
|  | Межкультурная коммуникация это…  а) процесс общения между членами семьи;  б) процесс обмена идеями и информацией, ведущий к взаимопониманию между представителями разных культур;  в) процесс делового общения членов организации. | б) | 1 |
|  | Используемый при общении механизм познания другого человека через отнесение его к заранее определенному классу называют  а) идентефикация;  б) стереотипизация;  в) рефлексия. | б) | 1 |
|  | Сколько стадий инкультурации проходит человек в процессе своей жизни:  а) 2;  б) 3;  в) 4. | а) | 1 |
|  | Мировоззрение, рассматрива-ющеесобственную культуру как образец, по которому выносятся суждения о людях других культур, предпочте-ние своей этнической группы, проявляющееся в восприятии и оценке жизненных явлений сквозь призму её традиций и обычаев называется:  а) аккультурация;  б) этноцентризм;  в) этнический стереотип | б) | 1 |
|  | Задание  открытого типа | Объясните следующий пример индивидуальных различий.  Южане садятся довольно близко друг к другу и чаще используют контактный взгляд; их не раздражает необходимость соприкасаться рукавами, локтями, коленями; северяне считают, что южане «фамильярны» и чрезмерно «давят», а южане считают жителей северных регионов «слишком официальными». | Проксемика исследует пространственные условия общения. В зависимости от времени суток, и собственного физического состояния человек может занимать в помещении разные места. Однако нарушение личного пространства может вызвать краудинг *-* стресс, вызванный субъективным ощущением нехватки пространства. | 2 |
|  | Чем инкультурация отлича-ется от социализации? | Социализация предпола-гает интеграцию челове-ка в общество, понятие «инкультурация» подразумевает освоение человеком присущих его культуре миропонима-ния и поведения, в результате чего форми-руется его когнитивное, эмоциональное и поведенческое сходство с представителями данной культуры и отличие от представи-телей других культур.  Эти два процесса взаимосвязаны и проте-кают одновременно. | 2 |
|  | В чем различие процессов инкультурации и аккультурации? | Инкультурация - освоение человеком того, что ему дано традицией. Она первична, происходит с самого рождения.  Аккультурация - это процесс приобретения свойств и форм культуры одним народом у другого народа.  **Инкультурация - это приобретение собственной культуры. А аккультурация - это слияние двух культур** | 2 |
|  | Перечислите основные теории межкультурной коммункации? | Основными теориями межкультурной коммуникации являются теория адаптации, координированное управление значением и теория правил, риторическая теория, конструктивистская теория, теория социальных категорий и обстоятельств и теория конфликтов. | 2 |
|  | В чем заключается лингвоэтнический барьер | Это то препятствие, которое мешает носите-лю ПЯ (переводящего языка) воспринимать текст наИЯ (исходном языке). | 2 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки. | | | | |
|  | Задание закрытого типа | Какие из представленных мотивов относятся к мотивам роста согласно иерархической модели мотивации А. Маслоу (выберите один вариант ответа):  а) эго мотивы;  б) социальные мотивы;  в) самореализация;  г) мотивы безопасности | в) | 1 |
|  | Интегративная характеристика состояния человека с точки зрения эффективности выполняемой им деятельности и задействованных в ее реализации систем по критериям надежности и внутренней цены деятельности это:  а) функциональное состояние;  б) работоспособность;  в) утомление | а) | 1 |
|  | Какое понятие характеризует меру овладения работниками данной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях:  а) компетенция;  б) квалификация;  г) категория | б) | 1 |
|  | По мнению К. К. Платонова, идеальная форма процесса профессионального роста это…  а) развитие по горизонтали (опережающий тип);  б) криволинейное развитие (перемежающийся тип);  в) скачкообразное развитие (случайный тип);  г) развитие по восходящей(прогрессивный тип). | г) | 1 |
|  | Установите правильную последовательность логики проектирования своей профессиональной траектории  А. Коррекция работы  Б. Организация взаимодействия  В. Диагностика  Г. Анализ и оценка результатов  Д. Определение целей  Е. Проектирование деятельности | ВДЕБГА | 1 |
|  | Задание  открытого типа | Вероятно, в Вашем окружении есть человек, который постоянно не успевает решить профессиональные задачи. Какие признаки не владеющего способностью управления своим временем вы можете выделить? | Тайм-менеджмент нужен в двух случаях: тем, кто неэффективно распределяет время, и тем, кто уже эффективен, но хочет быть еще лучше.  Человеку нужны техники управления временем, если он:   * каждый день нагружает себя задачами, которые не успевает выполнить; * делает работу долго и постоянно отвлекается;   работает даже по выходным, но все равно ничего не успевает. | 5 |
|  | Как соотносятся функциональное состояние и работоспособность | Функциональное состояние — это интегральный комплекс характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обусловливают выполнение любой деятельности.  Работоспособность понимают как возможность и способность выполнять работу с предельной отдачей физических и духовных сил; как потенциальную способность человека на протяжении заданного времени и с определен-ной эффективностью выполнять максимально возможное количество работы.  Это взаимосвязанные понятия. Хорошая работоспособность возможна лишь при оптимальном функциональном состоянии. | 2 |
|  | Чем профессиональные деформации отличаются от профессиональных деструкций | При профессиональных деформациях происходят **искажения** структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях происходит их **разрушение**, либо деструктивное – т.е. потенциально разрушительное построение. | 2 |
|  | Дистракторы помогают справиться с болью и стать смелее. Как решить, полезен ли дистрактор для вас? | Надо сначала задать себе вопрос: «Почему я это делаю?». Если ответ связан с избеганием негативных переживаний, например, «Потому что эта работа скучная» или «Я сейчас не хочу ничего делать», речь идет о самоподавлении.  Стоит все время задавать себе вопрос «Зачем я это делаю?». | 6 |
|  | Зачастую прокрастинация (откладывание дел «на потом») приравнивается к банальной лени и поэтому воспринимается как исключительно негативный феномен. Можно ли однозначно негативно оценивать данный феномен? | Парадокс заключается в в том, что прокрастинируя, то есть отказываясь приступать к выполнению неприятных задач, человек не чувствует себя счастливее.  Но откладывая решение маловажных проблем «на потом», человек освобождает время для выполнения первостепенных заданий*.* | 8 |

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

**7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

**Таблица 10 - Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Контролируемые мероприятия** | | **Количество мероприятий/ баллы** | **Максимальное количество баллов** | **Срок предоставления** |
| 1 | **Основной блок.** | | | | |
| 1.1. | Ответ на занятии | | 11/ 1 | 11 | По расписанию |
| 1.2. | Эссе | | 1/ 5 | 5 |
| 1.3. | Задание поискового типа (глоссарий) | | 4/1 | 4 |
| 1.4. | Ситуационная задача | | 4/ 1 | 4 |
| 1.5 | Тест | | 1/до 11 баллов | 11 |
| 1.6 | Интеллект-карта | | 2/5 | 10 |
| 1.7 | Частично поисковое задание | | 1/5 | 5 |
| **Промежуточный контроль** | | |  | **50** |  |
| 2 | **Блок бонусов** | |  |  |  |
| 2.1. | Активность на занятии | | 1 балл за практическое занятие | 10 |  |
| По расписанию |
| 2.2. | | Участие в научно-практической конференции с докладом по направлению изучаемой дисциплины | 1**/**10 | 10 |  |
| **Всего за текущую успеваемость в семестр** | | | | **70** |  |
| 4. | **Блок итогового контроля** | |  |  |  |
| 4.1. | Рейтинговая итоговая контрольная работа/ тестирование | | до 30 баллов | 30 | По расписанию |
| **Всего за блок итогового контроля** | | |  | **30** |  |
| **ИТОГО** | | |  | **100** |  |

**Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Баллы** |
| Пропуск 1 занятия без уважительной причины | -2 |

**Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)**

| Сумма баллов | Оценка по 4-балльной шкале |  |
| --- | --- | --- |
| 90–100 | 5 (отлично) | Зачтено |
| 85–89 | 4 (хорошо) |
| 75–84 |
| 70–74 |
| 65–69 | 3 (удовлетворительно) |
| 60–64 |
| Ниже 60 | 2 (неудовлетворительно) | Не зачтено |

При реализации дисциплины (модуля), в зависимости от уровня подготовленности обучающихся, могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

**8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ   
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**8.1. Основная литература:**

1. Багана Ж., Дзенс Н.И., Мельникова Ю.Н. Основы теории межкультурной коммуникации. - М.: ФЛИНТА, 2017. - 399 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976528130.html>
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - 2-е изд. - М.: ПЕР СЭ, 2017. - 511 с. (Современное образование) - ISBN 978-5-9292-0166-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL :<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929201560.html>
3. Захарова Л.Н. Психология управления : учеб.пособие / Л.Н. Захарова - М. : Логос, 2017. - 376 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL :<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>
4. Островская И.В. Психология общения. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. – URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970447369.html> (ЭБС «Консультант студента»).

**8.2. Дополнительная литература:**

1. Балан В.П., Душкин А.В., Новосельцев В.И Управление конфликтами: Учебное пособие для вузов / Под ред. профессора В.И. Новосельцева. - М.: Горячая линия - Телеком, 2015. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785991204712.html> (ЭБС «Консультант студента»)
2. Бойко В.А., Культура и личность: учебное пособие / Бойко В.А. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2013. - 80 с. - ISBN 978-5-7782-2178-9 - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778221789.html>
3. Гуськова С.В., Основы теории коммуникации / Гуськова С.В. - М.: ФЛИНТА, 2013. - 78 с. - ISBN 978-5-9765-1681-6 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976516816.html>
4. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. -318с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/ru/book/ISBN5927000487.html>
5. Истратова О.Н. Психология эффективного общения и группового взаимодействия: учебное пособие / Истратова О. Н. - Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2018. - 192 с. - Текст: электронный // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927528486.html>
6. Кочетков В.В. Психология межкультурных различий / В.В. Кочетков. - М. ПЕР СЭ, 2017. - 416 с. // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200327.html>.
7. Куликова Л.В., Коммуникация. Стиль. Интеркультура: прагмалингвистические и культурно-антропологические подходы к межкультурному общению. - Красноярск: СФУ, 2011. // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785763821833.html>
8. Михайлина Г.И., Управление персоналом: Учебное пособие / Под общ.ред. Г.И. Михайлиной. - 3-е изд. - М. : Дашков и К, 2014. - 280 с. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394017490.html>
9. Мицкевич А.Н. Психология труда в схемах и таблицах: учебное пособие. - Москва: Проспект, 2017. - 128 с. – URL:<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785990896802.html> (ЭБС «Консультант студента»).
10. Персикова Т.Н., Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб.пособие. - М.: Логос, 2011. - 224 с. // ЭБС "Консультант студента": [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987041279.html>
11. Светлов В.А. Введение в конфликтологию. - М.: ФЛИНТА, 2015. - URL:<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976518476.html> (ЭБС «Консультант студента»).
12. Тарабановская Е.А. Конструктивное регулирование конфликтов в образовательной организации. Курс лекций в схемах, таблицах, рисунках. [Электронный ресурс]: учебное пособие. Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2021. – 228 с. - URL: <https://biblio.asu.edu.ru/product-pdf/konstruktivnoe-regulirovanie-konfliktov-v-obrazovatelnoy-organizacii-kurs-lekciy-v>

**8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)**

**Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС) на 2023–2024 учебный год**

| *Наименование ЭБС* |
| --- |
| **Электронная библиотечная система IPRbooks** [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) |
| **Электронно-библиотечная система BOOK.ru** <https://book.ru> |
| **Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги»** [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru), <https://urait.ru/> |
| **Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех»**  <https://biblio.asu.edu.ru> *Учётная запись образовательного портала АГУ* |
| **Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»**  Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретённым на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий. [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru/) *Регистрация с компьютеров АГУ* |
| **Электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ»** [www.ros-edu.ru](http://www.ros-edu.ru) |
| **Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»**  [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) |

**9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Для лекционных занятий необходима лекционная аудитория с доской, плазменной панелью или мультимедиа-проектором и экраном для демонстрации презентаций, фрагментов фильмов.

Для подготовки к практическим, семинарским занятиям необходимы компьютерные аудитории с выходом в интернет.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).