

ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ
Информация о владельце: ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавляирович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 28.06.2025 08:40:40
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б3 Государственная итоговая аттестация
(Б3.01 Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной
работы)

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность
Организационная психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2025

Рабочая программа дисциплины «Б3. Государственная итоговая аттестация Б3.01 Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы» / сост. Биктимирова Н.А. - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2025 год.

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий протокол № 1 от 11.09.2025

Заведующий кафедрой социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий А.Г. Уляева

Руководитель ОПОП А.Г. Маджуга

© Биктимирова Н.А., 2025
© ГБОУ ВО «БАГСУ», 2025

Оглавление

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации	4
2. Результаты освоения компетенций.....	5
3. Структура и содержание ГИА.....	34
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания	36
5. Критерии оценки ВКР.....	40
6. Оформление выпускной квалификационной работы.....	41

Программа составлена в соответствии с требованиями следующих нормативных правовых актов:

Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. № 301;

Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.06.2015 г. № 636;

Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 839;

Положения о государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета и программам магистратуры, утвержденного приказом БАГСУ.

1. Цели и задачи государственной итоговой аттестации (подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена)

Государственная итоговая аттестация является обязательным видом аттестации обучающихся и нацелена на определение теоретической и практической подготовленности выпускников по направлению подготовки 37.03.01 Психология (направленность – Организационная психология) к выполнению профессиональных задач в области юриспруденции, установленных действующим ФГОС ВО.

Задачами ГИА являются:

- проверка уровня сформированности универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология;
- оценка умения решать основные задачи профессиональной деятельности по профилю подготовки;
- принятие решения о присвоении выпускнику квалификации и выдаче документа об образовании.

2. Результаты освоения компетенций

Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения основной профессиональной образовательной программы.

Выпускник по направлению подготовки 37.03.01 Психология в соответствии с целями основной профессиональной образовательной программы и задачами профессиональной деятельности в результате освоения данной ОПОП бакалавриата должен обладать следующими компетенциями:

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 1

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Выполняет сбор, анализ и синтез информации, полученной из различных источников. УК-1.2. Применяет методики системного анализа при решении поставленных задач.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: методы и техники сбора информации из различных источников, важность этических норм при работе с информацией. Средний уровень освоения: методы и техники сбора информации из различных источников, включая документы, научные статьи, Интернет-ресурсы, интервью и наблюдения, основные принципы критического анализа информации, важность этических норм при работе с информацией. Высокий уровень освоения: методы и техники сбора информации из различных источников, включая документы, научные статьи, Интернет-ресурсы, интервью и наблюдения, основные принципы критического анализа информации, включая разбор достоверности источников и определение их релевантности, важность этических норм при работе с информацией, включая вопросы конфиденциальности и авторского права. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: анализировать собранные данные. Средний уровень освоения: анализировать собранные данные,

			выявлять ключевые идеи и формулировать выводы. Высокий уровень освоения: анализировать собранные данные, выявлять ключевые идеи и формулировать выводы, синтезировать информацию, позволяющую интегрировать данные из различных источников в целостное представление. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: - владение навыками использования информационных технологий программы для сбора и обработки данных; - владение навыками визуализации данных для представления результатов анализа (например, графики). Средний уровень освоения: - владение навыками использования информационных технологий программы для сбора и обработки данных (например, Excel); - владение навыками визуализации данных для представления результатов анализа (например, графики), применять методики системного анализа для решения реальных задач. Высокий уровень освоения: - владение навыками использования информационных технологий программы для сбора и обработки данных (например, Excel, программы для статистического анализа); - владение навыками визуализации данных для представления результатов анализа (например, графики, диаграммы), применять методики системного анализа для решения реальных задач.
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	УК-2.1. Формулирует цель и задачи проекта, основные требования, определяет основные параметры проекта, планирует его реализацию.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые принципы целеполагания в психологической практике, некоторые действующие правовые нормы в области психологии, некоторые принципы соблюдения правовых норм, касающихся конфиденциальности, информированного согласия и защиты прав клиентов, основы

	имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Определяет и анализирует нормы права, подлежащие применению в профессиональной деятельности, для формулирования задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальных способов их решения.	проектного управления. Средний уровень освоения: основные принципы целеполагания в психологической практике, действующие правовые нормы в области психологии, таких как закон о защите персональных данных и этические принципы работы психологов, основные принципы соблюдения правовых норм, касающихся конфиденциальности, информированного согласия и защиты прав клиентов, основы проектного управления, позволяющего структурировать задачи и их выполнение по этапам. Высокий уровень освоения: основные принципы целеполагания в психологической практике, действующие правовые нормы в области психологии, таких как закон о защите персональных данных и этические принципы работы психологов, принципы соблюдения правовых норм, касающихся конфиденциальности, информированного согласия и защиты прав клиентов, основы проектного управления, позволяющего структурировать задачи и их выполнение по этапам. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: формулировать конкретные задачи, которые могут быть поставлены перед рабочими группами, эффективно распределять имеющиеся ресурсы и находить пути для обхода или минимизации ограничений, влияющих на выполнение задач. Средний уровень освоения: формулировать конкретные задачи, которые могут быть поставлены перед рабочими группами, оценивать основные подходы и методы решения задач, включая как традиционные, так и инновационные стратегии, выявлять и учитывать правовые и этические риски, связанные с выполнением задач и работой с клиентами, эффективно распределять имеющиеся ресурсы и находить
--	---	---	---

			пути для обхода или минимизации ограничений, влияющих на выполнение задач. Высокий уровень освоения: формулировать конкретные задачи, которые могут быть поставлены перед рабочими группами, оценивать различные подходы и методы решения задач, включая как традиционные, так и инновационные стратегии, выявлять и учитывать правовые и этические риски, связанные с выполнением задач и работой с клиентами, эффективно распределять имеющиеся ресурсы и находить пути для обхода или минимизации ограничений, влияющих на выполнение задач. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми инструментами и программным обеспечением для планирования, мониторинга и оценки задач (например, программы для управления проектами), применять некоторые технологии для визуализации и упрощения процесса анализа ресурсов и задач. Средний уровень освоения: основными инструментами и программным обеспечением для планирования, мониторинга и оценки задач (например, программы для управления проектами), применять основные технологии для визуализации и упрощения процесса анализа ресурсов и задач. Высокий уровень освоения: современными инструментами и программным обеспечением для планирования, мониторинга и оценки задач (например, программы для управления проектами), применять технологии для визуализации и упрощения процесса анализа ресурсов и задач.
--	--	--	--

Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Использует методы социальной коммуникации при работе в команде. УК-3.2. Обосновывает корректность принимаемых решений в межличностном взаимодействии и проводит анализ деятельности команды.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: принципы эффективной коммуникации, технику разрешения конфликтов и ведения переговоров, методы анализа работы команды. Средний уровень освоения: принципы эффективной коммуникации, технику разрешения конфликтов и ведения переговоров, методы анализа работы команды, включая оценку групповой динамики, роли каждого участника и общего результата деятельности. Высокий уровень освоения: принципы эффективной коммуникации, включая вербальные и невербальные методы общения, технику разрешения конфликтов и ведения переговоров, методы анализа работы команды, включая оценку групповой динамики, роли каждого участника и общего результата деятельности. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: формулировать аргументированные выводы, основываясь на собственном опыте и взаимодействии с другими участниками команды. Средний уровень освоения: проводить анализ знаний и навыков членов команды для оптимизации распределения ролей и обязанностей, формулировать аргументированные выводы, основываясь на собственном опыте и взаимодействии с другими участниками команды. Высокий уровень освоения: проводить полный анализ знаний и навыков членов команды для оптимизации распределения ролей и обязанностей, формулировать аргументированные выводы, основываясь на собственном опыте и взаимодействии с другими участниками команды. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками составления отчетов о результатах работы команды. Средний уровень освоения:
------------------------------	---	--	---

			навыками сбора и анализа обратной связи от членов команды для оценки эффективности принятых решений, составления отчетов о результатах работы команды, использования методов координации действий команды для достижения общих целей. Высокий уровень освоения: навыками сбора и анализа обратной связи от членов команды для оценки эффективности принятых решений, составления отчетов о результатах работы команды, включая выявление сильных и слабых сторон взаимодействия, использования методов координации действий команды для достижения общих целей, учитывая индивидуальные цели каждого участника.
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном	УК-4.1. Осуществляет устную и письменную коммуникацию на иностранном языке. УК-4.2. Осуществляет устную и письменную коммуникацию на иностранном языке в сфере юриспруденции. УК-4.3. Осуществляет устную и письменную коммуникацию на русском языке в соответствии с правилами построения речевых фраз.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: основные принципы русского языка, что необходимо для создания грамотных речевых конструкций, норм делового общения. Средний уровень освоения: принципы русского языка, что необходимо для создания грамотных речевых конструкций, норм делового общения. Высокий уровень освоения: все принципы русского языка, что необходимо для создания грамотных речевых конструкций, норм делового общения. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: строить предложения, аргументировать свою точку зрения и вести диалог как на личные, так и на профессиональные темы, писать различные виды текстов (деловые письма, статьи, доклады). Средний уровень освоения: достаточно четко и логично строить предложения, аргументировать свою точку зрения и вести диалог как на личные, так и на профессиональные темы, писать различные виды текстов (деловые письма, статьи, доклады), соблюдая соответствующие конструкции и форматы.

			Высокий уровень освоения: четко и логично строить предложения, аргументировать свою точку зрения и вести диалог как на личные, так и на профессиональные темы, писать различные виды текстов (деловые письма, статьи, доклады), соблюдая соответствующие конструкции и форматы. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками применения различных стилей речи (разговорный, научный, деловой) в зависимости от контекста и цели коммуникации, работы с современными средствами коммуникации. Средний уровень освоения: навыками применения различных стилей речи (разговорный, научный, деловой) в зависимости от контекста и цели коммуникации, работы с современными средствами коммуникации, включая электронные почты, мессенджеры и платформы для видео- и аудиозвонков, что соответствует требованиям профессиональной среды, методами анализа и самооценки, позволяющими выявлять и исправлять ошибки в устной и письменной коммуникации. Высокий уровень освоения: навыками применения различных стилей речи (разговорный, научный, деловой) в зависимости от контекста и цели коммуникации, работы с современными средствами коммуникации, включая электронные почты, мессенджеры и платформы для видео- и аудиозвонков, что соответствует требованиям профессиональной среды, методами анализа и самооценки, позволяющими выявлять и исправлять ошибки в устной и письменной коммуникации, а также развивать свои навыки в данной области.
--	--	--	--

Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Использует исторические знания особенностей различных общественных культур России при межличностном взаимодействии. УК-5.2. Использует исторические знания особенностей различных общественных культур зарубежных стран при межличностном взаимодействии. УК-5.3. Использует философские знания в повседневной жизни. УК-5.4. Использует знания социологии в повседневной жизни.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: роль исторических событий и социальных процессов, влияющих на формирование и развитие культурных особенностей в России. Средний уровень освоения: роль исторических событий и социальных процессов, влияющих на формирование и развитие культурных особенностей в России, этнические, религиозные и культурные группы, их обычаи, традиции и этические нормы. Высокий уровень освоения: роль исторических событий и социальных процессов, влияющих на формирование и развитие культурных особенностей в России, этнические, религиозные и культурные группы, их обычаи, традиции и этические нормы, а также влияние этих факторов на общественное взаимодействие. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять основные философские концепции и идеи для анализа личной жизни и социальных явлений, находить взаимопонимание при взаимодействии с представителями разных культур. Средний уровень освоения: применять основные философские концепции и идеи для анализа личной жизни и социальных явлений, улучшая качество осознания и принятия решений, анализировать культурные различия и находить взаимопонимание при взаимодействии с представителями разных культур. Высокий уровень освоения: применять философские концепции и идеи для анализа личной жизни и социальных явлений, улучшая качество осознания и принятия решений, анализировать культурные различия и находить взаимопонимание при взаимодействии с представителями разных культур. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения:
------------------------------	--	--	--

			навыками философского обсуждения и аргументации. Средний уровень освоения: навыками философского обсуждения и аргументации, что позволяет эффективно участвовать в дебатах и диалогах на актуальные темы, преподносить философские идеи в доступной форме. Высокий уровень освоения: навыками философского обсуждения и аргументации, что позволяет эффективно участвовать в дебатах и диалогах на актуальные темы, преподносить философские идеи в доступной форме, применяя их для улучшения взаимопонимания в социальных взаимодействиях.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Планирует траекторию личностного развития, используя техники и методики самоконтроля и саморазвития	<u>Знать:</u> методы планирования траектории личностного развития, используя техники и методики самоконтроля и саморазвития. <u>Уметь:</u> планировать траекторию личностного развития, используя техники и методики самоконтроля и саморазвития. <u>Владеть:</u> навыками планирования траектории личностного развития, используя техники и методики самоконтроля и саморазвития.
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Применяет средства и методики физической культуры для поддержания здорового образа жизни	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: основы физической культуры и спорта. Средний уровень освоения: основы физической культуры и спорта, физического воспитания, самовоспитания и самообразования, физического развития, профессиональной направленности физического воспитания. Высокий уровень освоения: основы физической культуры и спорта, физического воспитания, самовоспитания и самообразования, физического развития, физической и функциональной подготовленности, психофизической подготовленности, профессиональной направленности

		физического воспитания. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: - использовать средства и методы физической культуры в развитии; - владеть средствами организации активного отдыха. Средний уровень освоения: - использовать средства и методы физической культуры в развитии и формировании основных физических качеств; - владеть средствами, методами и способами восстановления организма, организации активного отдыха. Высокий уровень освоения: - использовать средства и методы физической культуры в развитии и формировании основных физических качеств, использовать знания особенностей функционирования человеческого организма и отдельных его систем под влиянием занятий физическими упражнениями и спортом в различных условиях внешней среды; - владеть средствами, методами и способами восстановления организма, организации активного отдыха и реабилитации после травм и перенесенных заболеваний. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: умением дать оценку состояния здоровья и физического развития. Средний уровень освоения: умением дать оценку состояния здоровья, физического развития, процессом организации и проведения массовых спортивных, спортивно-оздоровительных мероприятий и соревнований по видам спорта. Высокий уровень освоения: умением дать оценку состояния здоровья, физического развития, функционального состояния и физической подготовленности, процессом организации и проведения массовых спортивных, спортивно-оздоровительных мероприятий и соревнований по видам спорта.
--	--	--

Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1. Применяет методы прогнозирования возникновения ЧС и их предупреждения. УК-8.2. Применяет методы и средства защиты от опасностей и защиты окружающей среды в повседневной жизни и в профессиональной деятельности. УК-8.3. Определяет степень негативности среды обитания (производственной, окружающей). УК-8.4. Определяет нормативные значения уровней опасных и вредных факторов среды обитания в соответствии с действующем законодательством.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые методы диагностики, для оптимизации деятельности и психического состояния. Средний уровень освоения: основные методы диагностики для оптимизации деятельности и психического состояния. Высокий уровень освоения: основные методы диагностики, эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации деятельности и психического состояния. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять некоторые методы диагностики для оптимизации деятельности и психического состояния; распознавать характеристики человека в кризисной ситуации. Средний уровень освоения: применять методы диагностики для оптимизации деятельности и психического состояния; распознавать характеристики человека в кризисной ситуации. Высокий уровень освоения: применять методы диагностики, эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации деятельности и психического состояния; распознавать характеристики человека в кризисной ситуации. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми навыками оказания помощи в сложных и экстремальных условиях; некоторыми технологиями, приемами и техниками по обеспечению психологической безопасности. Средний уровень освоения: основными навыками оказания помощи в сложных и экстремальных условиях; основными технологиями, приемами и техниками по обеспечению психологической безопасности. Высокий уровень освоения: навыками оказания помощи в сложных и экстремальных
---------------------------------------	---	---	--

			условиях; технологиями, приемами и техниками по обеспечению психологической безопасности.
Инклюзивная компетентность	УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональных сферах. УК-9.2. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с участниками инклюзивного пространства.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: психолого-юридический диапазон, некоторые особенности аномального развития человека. Средний уровень освоения: психолого-юридический диапазон, основные особенности аномального развития человека. Высокий уровень освоения: психолого-юридический диапазон, особенности аномального развития человека. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: проводить на низком уровне психопрофилактическую работу, направленную на создание условий для развития психологического здоровья. Средний уровень освоения: проводить на среднем уровне психопрофилактическую работу, направленную на создание условий для развития психологического здоровья. Высокий уровень освоения: проводить психопрофилактическую работу, направленную на создание условий для развития психологического здоровья. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми методами и методиками коррекции нарушений поведения и недостатков психологии человека; некоторыми навыками реализации личностно-социально-ориентированного

			подхода с учетом нарушения психологического здоровья. Средний уровень освоения: основными методами и методиками коррекции нарушений поведения и недостатков психологии человека; основными навыками реализации личностно-социально-ориентированного подхода с учетом нарушения психологического здоровья. Высокий уровень освоения: методами и методиками коррекции нарушений поведения и недостатков психологии человека; навыками реализации личностно-социально-ориентированного подхода с учетом нарушения психологического здоровья.
Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность	УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1.Использует методы экономического и финансового планирования для достижения поставленных целей, как в личных целях, так и в профессиональной деятельности.	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые экономические концепции, такие как спрос, предложение, рынок, цена, производственные факторы, конкуренция и монополия, основные законы и нормы, регулирующие экономическую деятельность в стране. Средний уровень освоения: основные экономические концепции, такие как спрос, предложение, рынок, цена, производственные факторы, конкуренция и монополия, основные законы и нормы, регулирующие экономическую деятельность в стране. Высокий уровень освоения: основные экономические концепции, такие как спрос, предложение, рынок, цена, производственные факторы, конкуренция и монополия, основные законы и нормы, регулирующие экономическую деятельность в стране, включая налоговое законодательство и охрану прав потребителей. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: понимать некоторые финансовые отчеты и некоторые экономические индикаторы. Средний уровень освоения: понимать основные финансовые отчеты и основные экономические

			индикаторы, работать в условиях неопределенности и принимать решения на основе частичной информации, вести переговоры и находить компромиссы для достижения оптимальных экономических решений. Высокий уровень освоения: понимать финансовые отчеты и основные экономические индикаторы, работать в условиях неопределенности и принимать решения на основе частичной информации, вести переговоры и находить компромиссы для достижения оптимальных экономических решений. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками работы с современными информационными системами и программами. Средний уровень освоения: навыками этического анализа и оценки воздействия принимаемых решений на общество и окружающую среду, способность к устойчивому и ответственному экономическому поведению, навыками работы с современными информационными системами и программами, достаточно четко и убедительно представлять свои выводы и рекомендации как в письменной, так и в устной форме, эмоционально вовлекая аудиторию. Высокий уровень освоения: навыками этического анализа и оценки воздействия принимаемых решений на общество и окружающую среду, способность к устойчивому и ответственному экономическому поведению, навыками работы с современными информационными системами и программами, четко и убедительно представлять свои выводы и рекомендации, как в письменной, так и в устной форме, эмоционально вовлекая аудиторию.
Гражданская позиция	УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному	УК-11.1. Признает, что коррупционные деяния направлены против	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые формы, способы и средства охраны и защиты прав, выявлять правонарушения в

	поведению	конституционных прав и свобод гражданина	коррупционной сфере. Средний уровень освоения: формы, способы и средства охраны и защиты прав, выявлять, квалифицировать правонарушения в коррупционной сфере. Высокий уровень освоения: формы, способы и средства охраны и защиты прав, выявлять, квалифицировать правонарушения в коррупционной сфере, запреты и ограничения, наложенные законодательством на государственных и муниципальных служащих. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять полученные знания для выявления и устранения причин и некоторые условия, способствующие коррупционному поведению. Средний уровень освоения: применять полученные знания для выявления и устранения причин и главные условия, способствующие коррупционному поведению. Высокий уровень освоения: применять полученные знания для выявления и устранения причин и условия, способствующие коррупционному поведению. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: методикой самостоятельного изучения и анализ некоторых мер, способов, способных осуществлять предупреждение правонарушений в коррупционной сфере в процессе применения законодательства. Средний уровень освоения: методикой самостоятельного изучения и анализ основных мер, способов, способных осуществлять предупреждение правонарушений в коррупционной сфере в процессе применения законодательства. Высокий уровень освоения: методикой самостоятельного изучения и анализ мер, способов, способных осуществлять предупреждение правонарушений в коррупционной сфере в
--	-----------	--	--

			процессе применения законодательства.
--	--	--	---------------------------------------

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 2

Категория общепрофессиональных компетенций	Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК – 1	Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК – 1.1 Умеет использовать знания и теории современной методологии для организации научного исследования в сфере профессиональной деятельности; ОПК 1.2 Владеет современной методологией для постановки проблемы, планирования и организации исследования, формулирования выводов по его результатам в сфере профессиональной деятельности	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые типы исследований в области организационной психологии; основы планирования психологического исследования; систему современных методов научного исследования, классификацию некоторых психодиагностических методик и некоторые современные подходы к их использованию. Средний уровень освоения: основные типы исследований в области организационной психологии; основы планирования психологического исследования; систему современных методов научного исследования, классификацию основных психодиагностических методик и современные подходы к их использованию. Высокий уровень освоения: основные типы исследований в области организационной психологии; основы планирования психологического исследования; систему современных методов научного исследования, классификацию психодиагностических методик и современные подходы к их использованию. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: планировать на низком уровне психологическое исследование и

			выбирать методы исследования. Средний уровень освоения: планировать психологическое исследование и выбирать методы исследования. Высокий уровень освоения: планировать психологическое исследование и выбирать методы, релевантные поставленным исследовательским целям. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: основами анализа профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний математической науки; некоторыми приемами составления психодиагностических заключений Средний уровень освоения: основами анализа профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний математической науки; основными приемами составления психодиагностических заключений. Высокий уровень освоения: основами анализа профессионально значимых проблем, процессов и явлений с использованием знаний математической науки; приемами составления психодиагностических заключений.
ОПК – 2	Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований	ОПК – 2.1 Знает методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных; ОПК – 2.2 Использует инструментарий верификации полученных данных; ОПК 2.3 Владеет методами получения обоснованных выводов проведённого научного исследования	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые методы и методики социально-психологических исследований, некоторые этапы и структуру социально-психологического исследования, некоторые методы обработки данных социально-психологических исследований, некоторые требования к представлению результатов социально-психологического исследования. Средний уровень освоения: основные методы и методики социально-психологических исследований, основные этапы и структуру социально-психологического исследования, основные методы обработки данных социально-психологических исследований, основные требования к представлению результатов социально-психологического исследования.

			Высокий уровень освоения: методы и методики социально-психологических исследований, этапы и структуру социально-психологического исследования, методы обработки данных социально-психологических исследований, требования к представлению результатов социально-психологического исследования. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: планировать на невысоком уровне социально-психологическое исследование, определять его цели и задачи, осуществлять сбор и обработку данных; обобщать полученные результаты. Средний уровень освоения: планировать на достаточном уровне социально-психологическое исследование, определять его цели и задачи, осуществлять сбор и обработку данных; обобщать полученные результаты. Высокий уровень освоения: планировать социально-психологическое исследование, определять его цели и задачи, осуществлять сбор и обработку данных; обобщать полученные результаты. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми навыками диагностики социально-психологических характеристик личности и групп, некоторыми навыками анализа и интерпретации данных социально-психологического исследования. Средний уровень освоения: основными навыками диагностики социально-психологических характеристик личности и групп, основными навыками анализа и интерпретации данных социально-психологического исследования. Высокий уровень освоения: навыками диагностики социально-психологических характеристик личности и групп, навыками анализа и интерпретации данных социально-психологического исследования.
--	--	--	---

ОПК – 3	Способен выбирать адекватные, надёжные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностик и в заданной области исследований и практики	ОПК – 3.1 Выбирает адекватные методы количественной и качественной психологической оценки; ОПК – 3.2 Оценивает психометрические качества диагностических средств; ОПК – 3.3 Планирует и организует сбор эмпирических данных для решения психодиагностических задач	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: основы планирования научного и прикладного исследования в области организационной психологии на низком уровне. Средний уровень освоения: основы планирования научного и прикладного исследования в области организационной психологии на хорошем уровне. Высокий уровень освоения: основы планирования научного и прикладного исследования в области организационной психологии на высоком уровне. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять некоторые методики исследования различных психических явлений в рамках научного и прикладного исследования. Средний уровень освоения: применять основные методики исследования различных психических явлений в рамках научного и прикладного исследования. Высокий уровень освоения: применять все методики исследования различных психических явлений в рамках научного и прикладного исследования. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: неполными навыками анализа и обобщения результатов, полученных в ходе исследования. Средний уровень освоения: хорошими навыками анализа и обобщения результатов, полученных в ходе исследования, с опорой на актуальные представления об особенностях и закономерностях психических явлений с позиций подходов, существующих в отечественной и зарубежной психологии. Высокий уровень освоения: высокими навыками анализа и
---------	--	--	---

			обобщения результатов, полученных в ходе исследования, с опорой на актуальные представления об особенностях и закономерностях психических явлений с позиций подходов, существующих в отечественной и зарубежной психологии.
ОПК – 4	Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования	ОПК 4.1 Определяет конкретные формы психологической помощи; ОПК – 4.2 Самостоятельно выявляет психологические проблемы отдельных лиц, групп населения, организаций; ОПК – 4.3 Организует психологическую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые индивидуально-типологические, личностные и поведенческие характеристики и особенности развития людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях; знать некоторые принципы обучения и воспитания людей с особыми образовательными потребностями и с ограниченными возможностями здоровья. Средний уровень освоения: основные индивидуально-типологические, личностные и поведенческие характеристики и особенности развития людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях; знать основные принципы обучения и воспитания людей с особыми образовательными потребностями и с ограниченными возможностями здоровья. Высокий уровень освоения: все основные индивидуально-типологические, личностные и поведенческие характеристики и особенности развития людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях; знать все основные принципы обучения и воспитания людей с особыми образовательными потребностями и с ограниченными возможностями здоровья <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять метод анализа результатов психодиагностики.

			Средний уровень освоения: хорошо анализировать результаты психодиагностики, направленной на выявление особенностей социализации, профессионального и личностного самоопределения у людей с ограниченными возможностями здоровья. Высокий уровень освоения: анализировать на высоком уровне результаты психодиагностики, направленной на выявление особенностей социализации, профессионального и личностного самоопределения у людей с ограниченными возможностями здоровья. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: неполными навыками применения релевантных методов, технологий адаптации и социализации людей с ограниченными возможностями здоровья. Средний уровень освоения: хорошими навыками применения релевантных методов, технологий адаптации и социализации людей с ограниченными возможностями здоровья. Высокий уровень освоения: высокими навыками применения релевантных методов, технологий адаптации и социализации людей с ограниченными возможностями здоровья.
ОПК -5	Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	ОПК-5.1 Знает основные техники при реализации мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; ОПК-5.2 Проводит мероприятия профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые психологические основы построения взаимодействия с субъектами образовательного процесса; некоторые методы выявления индивидуальных особенностей людей. Средний уровень освоения: психологические основы построения взаимодействия с субъектами образовательного процесса; главные методы выявления индивидуальных особенностей людей. Высокий уровень освоения: все психологические основы построения взаимодействия с субъектами образовательного процесса; все

			методы выявления индивидуальных особенностей людей. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: неуверенно составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников отношений; использовать с затруднениями для организации взаимодействия приемы организаторской деятельности. Средний уровень освоения: составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников отношений; использовать для организации взаимодействия приемы организаторской деятельности. Высокий уровень освоения: уверенно составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия участников отношений; уверенно использовать для организации взаимодействия приемы организаторской деятельности. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: владеть на недостаточном уровне технологиями взаимодействия участников отношений. Средний уровень освоения: хорошо владеть технологиями взаимодействия участников отношений. Высокий уровень освоения: уверенно владеть технологиями взаимодействия участников отношений.
ОПК – 6	Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике услугам	ОПК – 6.1 Оценивает потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям; ОПК – 6.2 Готов удовлетворить потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных, производственных, организационных отношений с учетом особенностей среды. Средний уровень освоения: основные особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных, производственных, организационных отношений с учетом особенностей среды. Высокий уровень освоения:

		интереса к психологическим знаниям, практике и услугам	особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных, производственных, организационных отношений с учетом особенностей среды. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: использовать некоторые особенности среды организации для реализации взаимодействия субъектов. Средний уровень освоения: использовать основные особенности среды организации для реализации взаимодействия субъектов. Высокий уровень освоения: использовать особенности среды организации для реализации взаимодействия субъектов. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений. Средний уровень освоения: основными приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений. Высокий уровень освоения: приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений.
ОПК – 7	Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счёт понимания и готовности работать под супервизией	ОПК – 7.1 Поддерживает уровень своей профессиональной компетенции; ОПК – 7.2 Готов работать под супервизией для поддержания уровня своей профессиональной компетенции	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: суть теоретико-методологических основ саморазвития; особенности деятельностного подхода в исследовании личностного развития. Средний уровень освоения: теоретико-методологические основы саморазвития, самореализации; деятельностный подход в исследовании личностного развития; технологию и методику самооценки. Высокий уровень освоения: теоретико-методологические основы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала собственной деятельности; деятельностный подход в исследовании личностного развития; технологию и методику самооценки. <u>Уметь:</u>

			Низкий уровень освоения: неуверенно разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач. Средний уровень освоения: на среднем уровне разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач. Высокий уровень освоения: на высоком уровне разрабатывать, контролировать, оценивать и исследовать компоненты профессиональной деятельности; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений. Средний уровень освоения: основными приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений. Высокий уровень освоения: приемами индивидуального подхода к разным участникам образовательных отношений.
ОПК – 8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1 Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа; ОПК-8.2 Соблюдает организационные политики и процедуры	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые методы в сфере психологии. Средний уровень освоения: основные надежные и валидные методы в сфере психологии. Высокий уровень освоения: все надежные и валидные методы в сфере психологии. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: неуверенно задействовать социально-психологические механизмы управления процессами

			межличностного общения. Средний уровень освоения: на среднем уровне задействовать социально-психологические механизмы управления процессами межличностного общения. Высокий уровень освоения: на высоком уровне задействовать социально-психологические механизмы управления процессами межличностного общения. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: способностью на низком уровне к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм. Средний уровень освоения: средней способностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм. Высокий уровень освоения: способностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм.
ОПК-9	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-9.1. Знает современные информационные технологии и программные средства, в том числе отечественного производства, подходы их использования в профессиональной деятельности; понимает роль цифровой культуры в информационном обществе и профессиональной деятельности. ОПК-9.2. Умеет анализировать массивы данных с использованием современных программных средств; применять инструменты	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: технические средства и информационные технологии для поиска информации на базовом уровне. Средний уровень освоения: технические средства и информационные технологии для поиска информации на среднем уровне. Высокий уровень освоения: технические средства и информационные технологии для поиска информации на высоком уровне. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: ориентироваться в современном программном обеспечении и подбирать ПО для решения прикладных задач на базовом уровне; интерпретировать полученные данные с помощью программных средств на базовом уровне. Средний уровень освоения: ориентироваться в современном программном обеспечении и

		цифровой культуры в принятии организационно-управленческих решений. ОПК-9.3. Владеет приемами и методами анализа массивов данных; навыками использования информационно-коммуникационных технологий и программных средств в цифровой среде для взаимодействия с обществом, и решения цифровых задач в профессиональной деятельности.	подбирать ПО для решения прикладных задач на среднем уровне; интерпретировать полученные данные с помощью программных средств на среднем уровне. Высокий уровень освоения: ориентироваться в современном программном обеспечении и подбирать ПО для решения прикладных задач на высоком уровне; интерпретировать полученные данные с помощью программных средств на высоком уровне. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками подбора программного обеспечения на базовом уровне; навыками решения функциональных задач на базовом уровне. Средний уровень освоения: навыками подбора программного обеспечения на среднем уровне; навыками решения функциональных задач на среднем уровне. Высокий уровень освоения: навыками подбора программного обеспечения на высоком уровне; навыками решения функциональных задач на высоком уровне.
--	--	---	--

Обязательные профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

Таблица 3

Код и наименование общепрофессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения общепрофессиональной компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК – 1 Владеет различными методами и инструментами для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и	ПК – 1.1 Формирует продуктивные взаимоотношения среди сотрудников; ПК – 1.2 Развивает конструктивные взаимоотношения внутри коллектива структурного подразделения	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: различать некоторые методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия Средний уровень освоения: различать основные методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья

благополучия, а так же профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации		и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. Высокий уровень освоения: различать все методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: использовать некоторые методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия. Средний уровень освоения: использовать основные методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. Высокий уровень освоения: использовать все методы и инструменты для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками неуверенного применения различных методов и инструментов для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия. Средний уровень освоения: навыками применения различных методов и инструментов для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья
---	--	---

		и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации. Высокий уровень освоения: навыками уверенного применения различных методов и инструментов для обеспечения формирования и развития взаимоотношений, урегулирования конфликтов, оценки состояния здоровья и благополучия, а также профилактики профессионального выгорания внутри коллектива структурного подразделения организации.
ПК – 2 Способен применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии ориентированные на личностный рост сотрудников организации	ПК – 2.1 Выявляет резервы роста производительности труда; ПК – 2.2 Вносит предложения по мерам материального и морального стимулирования работников	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников, некоторые психологические технологии с ориентацией на личностный рост персонала. Средний уровень освоения: основные методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников, основные психологические технологии с ориентацией на личностный рост персонала. Высокий уровень освоения: методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников, психологические технологии с ориентацией на личностный рост персонала. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: применять с некоторыми затруднениями методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к эффективному выполнению должностных обязанностей, реализовывать психологические технологии для личностного роста сотрудников. Средний уровень освоения: применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к эффективному выполнению должностных обязанностей, реализовывать психологические технологии для личностного роста сотрудников. Высокий уровень освоения: уверенно применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к эффективному выполнению должностных

		обязанностей, реализовывать психологические технологии для личностного роста сотрудников. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками не достаточно уверенными по использованию методов мотивации персонала к качественному выполнению должностных обязанностей и реализации психологических технологий, направленных на личностный рост сотрудников. Средний уровень освоения: навыками использования методов мотивации персонала к качественному выполнению должностных обязанностей и реализации психологических технологий, направленных на личностный рост сотрудников. Высокий уровень освоения: навыками уверенного использования методов мотивации персонала к качественному выполнению должностных обязанностей и реализации психологических технологий, направленных на личностный рост сотрудников.
ПК-3 Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений	ПК– 3.1 Выявляет мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), способствующих формированию экономически обоснованных управленческих и производственных решений ПК – 3.2 Вносит предложения, направленные на принятие оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые теории мотивации и их применение в контексте экономического поведения, некоторые факторы, влияющие на принятие потребительских решений. Средний уровень освоения: основные теории мотивации и их применение в контексте экономического поведения, основные факторы, влияющие на принятие потребительских решений, включая когнитивные и эмоциональные аспекты, различные модели потребительского поведения, включая модели рационального выбора, психоаналитические и поведенческие подходы, роль социальной нормы, культурных факторов и индивидуальных различий в процессе потребления. Высокий уровень освоения: основные теории мотивации и их применение в контексте экономического поведения, все факторы, влияющие на принятие потребительских решений, включая когнитивные и эмоциональные аспекты, различные модели потребительского поведения, включая модели рационального выбора, психоаналитические и поведенческие

		подходы, роль социальной нормы, культурных факторов и индивидуальных различий в процессе потребления. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: проводить простой анализ мотивов потребителей и экономических субъектов на основе теоретических основ и практических данных. Средний уровень освоения: проводить на среднем уровне анализ мотивов потребителей и экономических субъектов на основе теоретических основ и практических данных, использовать инструменты качественного и количественного анализа для выявления причин поведения потребителей, оценивать и управлять психологическими факторами, влияющими на принятие и внедрение инновационных решений в организациях, разрабатывать программы обучения и изменение организационной культуры для повышения уровня адаптации к инновациям. Высокий уровень освоения: проводить на высоком уровне анализ мотивов потребителей и экономических субъектов на основе теоретических основ и практических данных, использовать инструменты качественного и количественного анализа для выявления причин поведения потребителей, оценивать и управлять психологическими факторами, влияющими на принятие и внедрение инновационных решений в организациях, разрабатывать программы обучения и изменение организационной культуры для повышения уровня адаптации к инновациям. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: некоторыми методами проведения психологических исследований, включая опросы, интервью, фокус-группы, эксперименты, инструментами качественного и количественного анализа данных, используемыми в маркетинге и экономической психологии. Средний уровень освоения: основными методами проведения психологических
--	--	--

		исследований, включая опросы, интервью, фокус-группы, эксперименты, инструментами качественного и количественного анализа данных, используемыми в маркетинге и экономической психологии, навыками презентации своих исследований и рекомендаций для различных заинтересованных сторон, включая управление и потребителей, навыками эффективно общаться и взаимодействовать с различными экономическими субъектами, учитывая их мотивацию и ожидания. Высокий уровень освоения: всеми методами проведения психологических исследований, включая опросы, интервью, фокус-группы, эксперименты, инструментами качественного и количественного анализа данных, используемыми в маркетинге и экономической психологии, навыками презентации своих исследований и рекомендаций для различных заинтересованных сторон, включая управление и потребителей, навыками эффективно общаться и взаимодействовать с различными экономическими субъектами, учитывая их мотивацию и ожидания.
ПК-4 Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации	ПК– 4.1 Выявляет наиболее эффективные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, ролевого поведения в инновационных производственных условиях ПК – 4.2 Вносит предложения по совершенствованию механизмов управленческой адаптации, ролевого поведения, направленных на высокоэффективную деятельность персонала организации	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: некоторые ключевые теории командообразования. Средний уровень освоения: ключевые теории командообразования (и их применения в практическом контексте для повышения эффективности командной работы, этапы формирования команды (формирование, шторминг, нормирование, выполнение, расформирование) и методов решения конфликтов на каждом из них. Высокий уровень освоения: все ключевые теории командообразования (и их применения в практическом контексте для повышения эффективности командной работы, этапы формирования команды (формирование, шторминг, нормирование, выполнение, расформирование) и методов решения конфликтов на каждом из них. <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: неуверенно задействовать социально-психологические механизмы управления

		процессами межличностного общения. Средний уровень освоения: на среднем уровне задействовать социально-психологические механизмы управления процессами межличностного общения. Высокий уровень освоения: на высоком уровне задействовать социально-психологические механизмы управления процессами межличностного общения. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: способностью на низком уровне к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм. Средний уровень освоения: средней способностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм. Высокий уровень освоения: способностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм.
--	--	---

Выпускная квалификационная работа представляет собой авторскую работу выпускника – психолога, подтверждающую сформированность необходимых компетенций для соответствующих видов профессиональной деятельности. В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), подготовка и защита выпускной квалификационной работы направлены на формирование следующих компетенций:

3 Структура и содержание ГИА

3.1 Структура ГИА

Общая трудоемкость ГИА составляет 6 зачетных единиц (216 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	14 семестр	всего
Общая трудоёмкость	288	28
Контактная работа:	4	4
Лекции (Л)	-	-
Практические занятия (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)		
Консультации		
Индивидуальная работа и инновационные формы учебных занятий		
Промежуточная аттестация (экзамен)	36	36

Самостоятельная работа:	176	176
- проработка структуры ВКР;	20	20
- самостоятельная подготовка посредством изучения этапов ГИА;	10	10
- самоподготовка (проработка и повторение собранного и усвоенного теоретического и практического материалов, материалов использованных источников, учебной и научной литературы);	40	40
- подготовка к практическим занятиям;	6	6
- подготовка к защите ВКР (доклад, презентация)	100	100
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	Экзамен	Экзамен

Разделы дисциплины, изучаемые в 14 семестре (5 курс)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Основные этапы подготовки к защите и защита выпускной квалификационной работы	102	-	2	100
2	Подготовка доклада и презентации на защиту	78	-	2	76
	Контроль	36			36
	Итого:	216		4	176+36

3.2 Содержание разделов ГИА

1 Основные этапы подготовки к защите и защита выпускной квалификационной работы

Основные требования, предъявляемые к выпускной квалификационной работе. Определение цель, задач, объекта и предмета исследования, темы выпускной квалификационной работы. Общие требования к оформлению текста, иллюстраций, таблиц, рисунков и т.д. Правила оформления списка использованных источников и литературы. Смысл проверки текста ВКР на оригинальность и плагиат.

2 Подготовка доклада и презентации на защиту

Процедура защиты выпускной квалификационной работы. Критерии оценки ВКР рецензентами и защиты ВКР государственной экзаменационной комиссией.

Рекомендации по составлению текста доклада и мультимедиапрезентации.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы

Порядок проведения государственной итоговой аттестации

К государственной итоговой аттестации допускается обучающиеся, завершившие полный курс обучения по образовательной программе, не имеющий академической задолженности, в полном объеме выполнивший учебный план, (включая все виды практик) по образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата по направлению подготовки

37.03.01 Психология направленности (профилю) подготовки «Организационная психология», осуществляемой Башкирской академией государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан.

Требования к выпускной квалификационной работе (далее – ВКР), порядку ее выполнения, критерии оценки результатов защиты выпускной квалификационной работы

Структура ВКР и требования к ее содержанию определяются локальным нормативным актом ГБОУ ВО «БАГСУ».

ВКР является одной из основных форм ГИА выпускников ГБОУ ВО «БАГСУ».

ВКР является самостоятельным, цельным и системным исследованием выпускника в области профессиональной деятельности, продвигающим познание предмета исследования за рамки программ дисциплин учебного плана.

ВКР представляет собой выполненную обучающимся работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Защита ВКР является завершающим этапом ГИА выпускников ГБОУ ВО «БАГСУ».

Примерные темы выпускных квалификационных работ: по направлению подготовки 37.03.01 Психология направленность «Организационная психология»

1. Психологические факторы организационного стресса у сотрудников учреждения
2. Вопросы психологии управления персоналом и методы оценки персонала.
3. Социально-психологический климат как фактор формирования эффективной системы мотивации персонала.
4. Психологические аспекты взаимодействия организации с представителями государственных структур: GR-технологии.
5. Профессиональное самосознание личности при различных карьерных ориентациях.
6. Влияние самооценки на уровень успешности профильной деятельности сотрудников государственной организации.
7. Взаимосвязь личностных характеристик специалистов с различным

отношением к инновациям.

8. Мотивация бизнес-деятельности: структура и механизмы.

9. Особенности организационной культуры муниципальных и коммерческих компаний в сфере обслуживания .

10. Направления развития персонала в организации.

11. Влияние ценностных ментальных репрезентаций на стратегии общения в трудовом коллективе (на примере конкретной организации).

12. Психологические факторы эффективности работы руководителя.

13. Управление персоналом – основные цели: мотивация и контроль.

14. Имидж лидера: технология создания и продвижения.

15. Принятие управленческих решений – психологический аспект.

16. Интеллектуальный потенциал людей с выраженными лидерскими качествами.

17. Разработка и проведение программы адаптации персонала.

18. Конструктивный конфликт как способ мотивации сотрудников государственной организации (на примере конкретной организации).

19. Исследование ценностных ориентаций у преподавателей вуза.

20. Личностные особенности психолога, влияющие на выбор траектории его профессионального развития.

21. Формирование корпоративной культуры организации.

22. Формирование корпоративной системы мотивации (на примере конкретной организации).

23. Особенности формирования коммуникативной компетентности в управленческой деятельности.

24. Стратегии и методы разрешения конфликтов в организации.

25. Профессиональная деформация психолога-консультанта и способы ее преодоления.

26. Профессиональные и личностные качества преподавателя психологии в вузе.

27. Профессиональные и личностные качества школьного психолога.

28. Ценностный конфликт в коммуникативных ситуациях и эффективные способы их разрешения (на примере конкретной организации).

29. Психодиагностика профессиональной пригодности (на примере профессии ...).

30. Роль общего, социального и эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности психолога.

31. Коммуникативная компетентность менеджера как условие эффективной управленческой деятельности.

32. Определение уровня развития эмоционального интеллекта у людей «помогающих» профессий.

33. Психологический контракт и приверженность сотрудников к организации.

34. Психологические и организационные основы обеспечения профессионального обучения персонала.

35. Факторы формирования приверженности персонала культуре организации.

36. Жизнестойкость и особенности совладания с профессиональными трудностями.

37. Организационная идентичность и личностные особенности сотрудников:

проблемы взаимосвязи.

38. Влияние профессиональной мотивации на субъективную оценку напряженности трудовой ситуации.

39. Самоуправление состоянием в условиях подготовки и проведения переговоров.

40. Зависимость эмоционального состояния персонала от социально-психологического климата в профессиональной группе.

41. Психологические факторы успешности профессиональной самореализации.

42. Психологические характеристики имиджа российских предпринимателей.

43. Психологические характеристики врачей в состоянии профессионального стресса.

44. Психологическое содержание кризиса середины жизни работающей женщины.

45. Психологическое содержание педагогической толерантности как профессионально важного качества учителя.

46. Психология профессионального самоопределения безработной молодежи в условиях экономики переходного периода.

47. Психологические факторы формирования эмпатической культуры руководителя (на примере конкретной организации)

48. Исследование лидерских качеств у женщин-руководителей.

49. Проблемы психологического обслуживания управленческих кадров.

50. Исследование профессионального выгорания в психотерапии (помогающих профессиях).

51. Трудовая мотивация и адаптационный потенциал сотрудников организаций.

52. Практические инструменты в психологическом консультировании.

53. Разработка/ оценка программы адаптации сотрудников на удаленном формате работы.

54. Ценностно-смысловые факторы как основа профессиональной и социальной успешности современного менеджера.

55. Взаимосвязь эмоционального и культурного интеллекта в деятельности современного менеджера.

56. Психологические подходы к организации профориентационной работы. Профконсультация.

57. Социально-психологические факторы формирования имиджа современного менеджера.

58. Проблемы профессиональной адаптации: закономерности, оценка и направления оптимизации.

59. Анализ и диагностика конкурентных стратегий поведения сотрудников в организации.

60. Управление организационными изменениями.

61. Стресс и его влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации (на примере конкретной организации)

62. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.

63. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.

64. Организационное поведение и национальный менталитет.
65. Управление коммуникациями в организационном поведении.
66. Управленческие основы организационного поведения.
67. Влияние взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
68. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
69. Трудовая мотивация и адаптационный потенциал как детерминанты профессиональной успешности сотрудников организации.
70. Диагностика профессиональной пригодности государственных и муниципальных служащих/сотрудников государственных организаций.
71. Индивидуально-психологические детерминанты организационной лояльности персонала.
72. Исследование жизнестойкости и особенностей совладания с профессиональными трудностями у менеджера.
73. Лояльность к организации как детерминанта профессиональной успешности менеджера
74. Мотивационно-ценностные детерминанты профессиональной депривации студентов вуза на завершающем этапе обучения

Выбранную тему ВКР обучающийся просит закрепить за ним в письменном заявлении на имя заведующего выпускающей кафедры (Приложение №1). Тема ВКР обсуждается на заседании выпускающей кафедры.

Объем ВКР должен составлять не менее 50 страниц, не считая приложений.

ВКР должна иметь титульный лист по форме, представленной в приложении №2.

В структуре ВКР должны быть содержание, введение, не менее двух глав основного текста, заключение, список источников и литературы, а также, при необходимости, приложения.

Во введении указываются актуальность темы работы, степень разработанности проблемы, цель, задачи, объект и предмет ВКР, теоретическая, методологическая и эмпирическая основа исследования.

Содержание основной части ВКР определяется целями и задачами работы и делится на главы и, при необходимости, на параграфы. Количество глав зависит от характера ВКР, но в ней не может быть менее двух глав. Между главами должна быть внутренняя связь, материал внутри глав должен излагаться в четкой логической последовательности. Каждая глава заканчивается краткими выводами. Названия глав должны быть предельно краткими, четкими, точно отражать их основное содержание и не повторять название ВКР.

В заключении указываются общие результаты квалификационного исследования, оценивается эффективность использованных подходов, методов и методик и формулируются выработанные практические рекомендации.

В приложениях размещаются дополняющие основной текст справочные материалы, таблицы, схемы, нормативные документы и т.п.

ВКР должна быть отредактирована и вычитана. Наличие опечаток, а также

орфографических, пунктуационных, грамматических, речевых ошибок является основанием для снижения оценки.

Оформление ВКР должно соответствовать требованиям, устанавливаемым ГОСТ.

5. Критерии оценки ВКР:

ОТЛИЧНО – представленные на защиту материалы (выпускная квалификационная работа бакалавра, раздаточный и презентационный материал) выполнены в соответствии с нормативными документами и согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки специалиста. Защита проведена выпускником грамотно с четким изложением содержания выпускной квалификационной работы бакалавра и с достаточным обоснованием самостоятельности ее разработки. Ответы на вопросы членов комиссии даны в полном объеме. Выпускник в процессе защиты показал повышенную подготовку к профессиональной деятельности. Отзыв руководителя и рецензия положительные.

ХОРОШО – представленные на защиту материалы (выпускная квалификационная работа бакалавра, раздаточный и презентационный материал) выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место незначительные отклонения от существующих требований. Защита проведена грамотно с достаточным обоснованием самостоятельности ее разработки, но с неточностями в изложении отдельных положений содержания выпускной квалификационной работы бакалавра. Ответы на некоторые вопросы членов комиссии даны в неполном объеме. Выпускник в процессе защиты показал хорошую подготовку к профессиональной деятельности. Содержание работы и ее защита согласуются с требованиями, предъявляемыми к уровню подготовки дипломированного специалиста. Отзыв руководителя и официальная рецензия положительные.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – представленные на защиту материалы (выпускная квалификационная работа бакалавра, раздаточный и презентационный материал) в целом выполнены в соответствии с нормативными документами, но имеют место отступления от существующих требований. Защита проведена выпускником с недочетами в изложении содержания выпускной квалификационной работы бакалавра и в обосновании самостоятельности ее выполнения. На отдельные вопросы членов комиссии ответы не даны. Выпускник в процессе защиты показал достаточную подготовку к профессиональной деятельности, но при защите выпускной квалификационной работы бакалавра отмечены отдельные отступления от требований, предъявляемых к уровню подготовки специалиста. Отзыв руководителя и официальная рецензия положительные, но имеются существенные замечания.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – представленные на защиту материалы (выпускная квалификационная работа бакалавра, раздаточный и презентационный материал) в целом выполнены в соответствии с нормативными документами, но

имеют место нарушения существующих требований. Защита проведена выпускником на низком уровне с ограниченным изложением содержания работы и неубедительным обоснованием самостоятельности ее выполнения. На большую часть вопросов, заданных членами комиссии, ответов не поступило. Проявлена недостаточная профессиональная подготовка. В отзыве руководителя и в официальной рецензии имеются принципиальные замечания.

6. Оформление выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа оформляется в виде текста, подготовленного на компьютере на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210х297 мм). Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Текст печатается через полтора интервала шрифтом Times New Roman, 14 кеглем (для сносок 12 кегль).

Номера страниц размещаются в нижней части листа по центру. Применяется сквозная нумерация страниц, начиная с титульного листа и включая приложения. Номер страницы на титульном листе не печатается.

Наименования структурных элементов текстового документа
«СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ»,
«СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ
ИСТОЧНИКОВ», «ПРИЛОЖЕНИЕ»

служат заголовками структурных элементов работы. Их располагают симметрично тексту (выравнивание по центру), печатают прописными буквами, не подчеркивая и не нумеруя.

Текст основной части разбивают на разделы. Заголовки разделов начинают с абзачного отступа, печатают с прописной буквы, без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их отделяют точкой. Разделы нумеруют арабскими цифрами, номер проставляют перед заголовком раздела. Каждый структурный элемент и раздел начинается с нового листа.

Разделы при необходимости разбивают на подразделы. Расстояние между заголовками раздела и подраздела – 1,5 интервала (одна пустая строка). Заголовки структурных элементов, разделов и подразделов отделяют от текста интервалом в одну строку.

В выпускной квалификационной работе необходимо использовать только один вид ссылок, а именно подстрочный (ссылки вынесены из текста вниз страницы).

Оформление ссылок

При использовании внешних источников информации ссылки на них

являются обязательными. По месту расположения относительно основного текста ссылки бывают: внутри текстовые (являются частью основного текста); подстрочные (вынесены из текста вниз страницы); затекстовые (вынесены за текст всей работы). В курсовой работе желательно использовать только подстрочный вид ссылок.

Необходимо обратить внимание на то, что если в основном тексте пишутся сначала инициалы, а затем фамилия автора, то в тексте ссылок – наоборот, сначала фамилия автора, а потом инициалы.

Нумерацию ссылок на каждой странице необходимо начинать заново (с единицы).

При оформлении ссылок применяется ГОСТ Р 7.0.5–2008 (Библиографическая ссылка).

Правила оформления библиографических ссылок

Библиографическая ссылка – совокупность библиографических сведений о цитируемом, рассматриваемом или упоминаемом документе, необходимых для его идентификации и поиска.

Если текст цитируется не по первоисточнику, а по другому изданию, то ссылке следует начинать словами «Цит. по», либо «Цит. по кн.», или «Цит. по ст.».

Когда от текста, к которому относится ссылка, нельзя совершить плавный логический переход к ссылке, поскольку из текста неясна логическая связь между ними, то пользуются начальными словами «См.», «См. об этом».

Когда надо подчеркнуть, что источник, на который делается ссылка, – один из многих, где подтверждается, или высказывается, или иллюстрируется положение основного текста, то в таких случаях используют слова «см., например», «см., в частности».

Когда нужно показать, что ссылка представляет дополнительную литературу, указывают «См. также». Когда ссылка приводится для сравнения, поясняют: «Ср.»; если работа, указанная в ссылке, более подробно освещает затронутый в основном тексте предмет, пишут: «Об этом подробнее см.».

По тексту работы рекомендуется использовать подстрочные ссылки, т. е. вынесенные из текста вниз страницы. Они наиболее широко используются в том случае, когда ссылки нужны по ходу чтения, а внутри текста их разместить невозможно или нежелательно, чтобы не усложнять чтение и не затруднять поиск. Для связи с основным текстом используются знаки сносок в виде надстрочной цифры (например).

Полное описание источника дается только при первой ссылке. В последующих ссылках вместо заглавия приводят условное обозначение, например: «Указ. соч. С.5».

Если несколько ссылок на один и тот же источник приводится на одной странице, то в сносках проставляют слова «Там же».

Оформление списка источников

В список использованных источников включаются только те источники, на которые имеются ссылки в тексте работы.

При составлении списка нормативных источников следует иметь в виду, что в качестве источника опубликования нормативных актов могут выступать только официальные источники, а именно: «Российская газета», «Собрание законодательства Российской Федерации», «Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru)». Исключение составляют только Конституция Российской Федерации, конституции и уставы субъектов Российской Федерации, кодексы. Ссылки на информационные правовые системы «Гарант», «Консультант-Плюс» и другие, как на виртуальные источники, не допускаются.

Список использованных источников должен иметь следующую структуру:

- I. Законодательные и другие нормативные правовые акты;
- II. Монографии, учебная литература, справочные материалы;
- III. Статьи из журналов, сборники научных трудов и т.д.;
- IV. Материалы практики (материалы судебной, следственной практики и т. д.);
- V. Электронные ресурсы.

Список источников оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.0.1-2003. «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Библиографический список обычно включает не менее 20-30 наименований. В него вносятся все научные литературные источники, правовые и нормативные документы, положения, на которые сделаны ссылки в тексте работы. Библиографический список формируется по вышеуказанным разделам, в которых источники приводятся в алфавитном порядке, за исключением раздела I «Законодательные и другие нормативные правовые акты». Источники этой группы перечисляются в порядке их значимости по следующим подгруппам:

- международные правовые акты;
- Конституция Российской Федерации;
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;
- постановления палат Федерального Собрания Российской Федерации;
- указы и распоряжения Президента Российской Федерации;
- нормативные акты Правительства Российской Федерации и других органов исполнительной власти Российской Федерации;
- решения Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации;
- конституции и уставы субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты законодательных (представительных)

органов власти субъектов Российской Федерации;

– нормативные правовые акты исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации;

– нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

В библиографии необходимо указать: вид нормативного правового акта, дату его принятия, номер и его полное название, дату последней редакции, а также официальный источник.

ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий

Фонд оценочных средств
по подготовке к защите и защите выпускной квалификационной работы
Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы
Организационная психология

Форма обучения
Очно-заочная

Уфа 2025

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по подготовке к защите и защите выпускной квалификационной работы.

Составитель: Биктимирова Н.А.

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин и цифровых технологий

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по подготовке к защите и защите выпускной квалификационной работы

Раздел 1 – Паспорт фонда оценочных средств по преддипломной практике

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость практики составляет 6 зачетных единиц (216 академических часов).

Общая трудоемкость ГИА составляет 6 зачетных единиц (216 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	14 семестр	всего
Общая трудоёмкость	216	216
Контактная работа:	4	4
Лекции (Л)	-	-
Практические занятия (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)		
Консультации		
Индивидуальная работа и инновационные формы учебных занятий		
Промежуточная аттестация (экзамен)	36	36
Самостоятельная работа:	176	176
- проработка структуры ВКР;	20	20
- самостоятельная подготовка посредством изучения этапов ГИА;	10	10
- самоподготовка (проработка и повторение собранного и усвоенного теоретического и практического материалов, материалов использованных источников, учебной и научной литературы);	40	40
	6	6
	100	100
- подготовка к практическим занятиям;		
- подготовка к защите ВКР (доклад, презентация)		
Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)	Экзамен	Экзамен

2. Оценочные средства

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Материализм – это

А) жизненная позиция человека, ставящего материальные блага на первое место

- Б) признание материи первоосновой и первопричиной мироздания
- В) атеистическая теория, направленная против политики церкви
- Г) учение Карла Маркса

Ключ: 1Б

Вопрос 2:

Кто открыл закон определяющей роли материального производства в жизни общества?

- А) Аристотель
- Б) Г. Гегель
- В) О. Конт
- Г) К. Маркс

Ключ: 2Г

Вопрос 3:

Кому принадлежит высказывание о том, что человек – это политическое животное, его общественная и политическая природа нераздельны?

- А) Сократу
- Б) Платону
- В) Аристотелю
- Г) Цицерону

Ключ: 3В

Вопрос 4:

Мысль о разграничении гражданского общества и государства сформулировал

- А) Аристотель
- Б) Г. Гегель
- В) К. Маркс
- Г) В. Ленин

Ключ: 4Б

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1.

Что такое рефлексия?

- а) механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению
- б) механизм интерпретации поступков и чувств другого человека
- в) стремление к выяснению причин поведения субъекта
- г) форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему

Вопрос 2.

Что такое социализация личности?

- а) метод психодиагностики;
- б) процесс адаптации, становления человека в обществе;
- в) личностное пространство;
- г) нет правильного варианта ответа.

Вопрос 3.

Что такое нонконформизм ?

- а) полное отрицание группы, ее норм и мнений
- б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу,
- в) обладающему наибольшей силой давления
- г) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе

Вопрос 4.

Что такое социальная перцепция?

- а) процесс, включающий в себя выработку единой стратегии взаимодействия
- б) восприятие внешних признаков человека, соотнесение их с его личностными характеристиками, интерпретацию и прогнозирование на этой основе его поступков
- в) речь, которая дополняется не только экспрессивными реакциями поведения, но и его семантикой, т.е. смыслом поступков
- г) обмен информацией

Вопрос 5.

Что из перечисленного не является основным условием формирования группы в психологии малых групп?

- а) Общие цели и задачи
- б) Прямое взаимодействие между членами группы
- в) Формальное назначение лидером извне
- г) Взаимная зависимость между членами группы

Вопрос 6

Какой из перечисленных терминов наиболее точно описывает изменения и развитие, происходящие в малой группе с течением времени?

- а) Групповая статика
- б) Групповая динамика
- в) Групповая структура
- г) Групповая стабильность

Ключ к тесту:

- 1. – а
- 2. - б
- 3. - г
- 4. - б
- 5 – в
- 6 - б

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

В каждом пункте ответа уделите внимание как преимуществам, так и недостаткам каждой из стратегий. Приведите конкретные примеры ситуаций, чтобы проиллюстрировать ваши объяснения.

- 1. Как вы можете минимизировать влияние эффекта ореола и стереотипизации на вашу социальную перцепцию?

2. Как атрибуция может помочь вам лучше понимать поведение других людей?
3. Как разные агенты социализации влияют на формирование личности?
4. Как социальные нормы и ценности влияют на поведение индивида?
5. Опишите, как знание концепции каузальной атрибуции может помочь руководителю в управлении мотивацией сотрудников. Приведите конкретный пример.
6. Объясните, каким образом социальные стереотипы могут влиять на процесс принятия решений при найме персонала. Приведите примеры негативных последствий и предложите способы минимизации влияния стереотипов на процесс отбора кандидатов.

Эталонные ответы:

1. Чтобы минимизировать влияние эффекта ореола и стереотипизации, важно стремиться к объективности и критическому мышлению. Необходимо осознавать, что первое впечатление или существующие стереотипы могут исказить восприятие. Следует стараться собирать информацию из разных источников и анализировать ее критически. Важно обращать внимание на конкретные факты и действия человека, а не на его внешность или принадлежность к какой-либо группе. Также следует быть открытым к новому опыту и изменять свое мнение при получении новых данных.
2. Атрибуция - это процесс объяснения причин поведения других людей. Понимание атрибуции помогает нам лучше понимать поведение других людей, так как мы можем анализировать, почему они действуют так, а не иначе. Существуют два основных типа атрибуции: внутренняя, когда мы приписываем поведение человека его личным качествам, и внешняя, когда мы приписываем его внешним факторам. Например, если человек опаздывает на встречу, то мы можем приписать это его непунктуальности (внутренняя атрибуция) или пробкам на дороге (внешняя атрибуция). Понимание того, какие атрибуции мы делаем, помогает нам более объективно оценивать поведение других людей и избегать неверных выводов.
3. Разные агенты социализации играют важную роль в формировании личности, передавая ценности, нормы, навыки и знания. Семья, как первый агент социализации, вкладывает основы морали, отношения к миру, стиль жизни. Школа формирует знания, навыки, социальные нормы, учит работать в коллективе. Группа сверстников влияет на формирование самооценки, стиля одежды, музыкальных предпочтений, ценностей. Средства массовой информации формируют мнения, стиль жизни, влияют на образ мышления. Например, ребенок, выросший в семье, где ценят образование и труд, с большей вероятностью будет стремиться к успеху в учебе и карьере.
4. Социальные нормы и ценности – это неписанные правила и убеждения, которые определяют, как люди должны вести себя в обществе. Они формируют ожидания от поведения индивидов и определяют их моральные и этические принципы. Социальные нормы регулируют поведение людей в разных ситуациях: в семье, на работе, в общественном месте. Например, в большинстве культур принято здороваться с людьми, когда они встречаются, и прощаться, когда они расстаются. Нарушение социальных норм может вызвать негативную реакцию окружающих и привести к социальной изоляции. Ценности влияют на выбор индивида и его стремления. Например, человек, для которого важна честность, будет стремиться жить по совести и не будет обманывать других.
5. Знание каузальной атрибуции позволяет руководителю понимать, как сотрудники объясняют причины своих успехов и неудач. Если сотрудник приписывает успех внешним факторам (например, везению), то мотивация к дальнейшим достижениям может

снизиться. В то же время, если сотрудник объясняет неудачу своими личными качествами (например, недостатком способностей), это также может негативно повлиять на его мотивацию и самооценку. Руководитель может корректировать атрибуции сотрудников, помогая им видеть связь между усилиями и результатами. Например, после неудачного проекта руководитель может помочь сотруднику проанализировать его действия, выявить конкретные области, требующие улучшения, и поддержать его уверенность в том, что в будущем он сможет добиться успеха. Такой подход способствует формированию внутренней мотивации и повышению эффективности работы.

6. Социальные стереотипы, укоренившиеся в обществе представления о различных социальных группах, могут негативно влиять на процесс найма персонала, приводя к предвзятым и необъективным решениям. Например, может существовать стереотип о том, что женщины менее компетентны в технических областях, что приводит к недооценке их квалификации при отборе на инженерные должности. Это, в свою очередь, ограничивает возможности талантливых кандидатов и препятствует разнообразию в организации. Чтобы свести к минимуму влияние стереотипов, необходимо внедрять структурированные интервью с чёткими критериями оценки, использовать анонимные резюме, а также проводить тренинги по осознанию и преодолению предвзятости для членов комиссии по найму. Такие меры помогут обеспечить более справедливый и объективный отбор, основанный на реальных навыках и опыте кандидатов.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

При решении кейса используйте знания о психологических особенностях и знания о психологии конфликта. Предложите реалистичные и практичные решения, которые они могут применить в своей ситуации.

Кейс 1:

Ситуация: На семейном празднике собрались представители трёх поколений. Бабушка (70 лет) критикует внука (18 лет) за неопрятный вид и нежелание помогать по хозяйству. Внук отвечает грубостью и отказывается выполнять её просьбы. Родители (45 лет) пытаются уладить конфликт, но их усилия оказываются безуспешными.

Вопросы для анализа:

Какие социально-психологические факторы приводят к конфликту между поколениями?

Как влияют на поведение участников конфликта их возрастные и культурные особенности?

Какие стратегии поведения могут применить родители, чтобы урегулировать конфликт?

Как можно предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем?

Эталонный ответ:

Социально-психологические факторы конфликта: разные ценности и представления о нормах поведения, разная коммуникативная культура, отсутствие взаимопонимания и уважения, неспособность к компромиссу: ни одна из сторон не готова пойти на уступки и найти компромисс, что усугубляет конфликт.

Стратегии поведения родителей:

Успокоение и создание безопасной атмосферы: важно успокоить всех участников конфликта, создать безопасную атмосферу для общения и предотвратить эскалацию конфликта.

Активное слушание и понимание: родители должны активно слушать каждую сторону конфликта, стараясь понять их позицию и чувства, не осуждая и не перебивая.

Поиск компромисса: родители должны помочь участникам конфликта найти компромисс, учитывая интересы всех сторон. Например, можно предложить внуку помогать бабушке в определённые дни или выполнять некоторые задания, но не все.

Объяснение ценностей и ожиданий: родители должны объяснить внуку, что ожидания бабушки основаны на ее жизненном опыте и традициях и что он может уважать ее ценности, не соглашаясь с ними полностью.

Важно помнить: конфликты между поколениями — это нормальная часть жизни, но от того, как мы их решаем, зависит благополучие семьи и прочность семейных связей.

Кейс 2:

Ситуация: Компания пригласила на работу нового сотрудника — женщину с яркой внешностью и нестандартным стилем одежды. Некоторые коллеги отнеслись к ней предвзято, считая, что она не сможет эффективно работать из-за своей внешности и несерьёзного образа.

Вопросы для анализа:

- Какие стереотипы существуют о женщинах с яркой внешностью в профессиональной среде?
- Как влияют стереотипы на восприятие индивида и его поведение в коллективе?
- Какие последствия может иметь стереотипизация для работы и межличностных отношений?
- Как можно бороться со стереотипами и продвигать принцип равенства в коллективе?

Эталонный ответ:

1. Стереотипы о женщинах с яркой внешностью в профессиональной среде: несерьёзность и легкомыслие, некомпетентность, отсутствие серьёзного подхода.

2. Влияние стереотипов на восприятие индивида и его поведение в коллективе:

- **Предвзятое отношение:** стереотипы могут привести к предвзятому отношению к новому сотруднику, не давая ему шанса доказать свою компетентность.
- **Создание барьеров:** стереотипы могут создавать барьеры в общении и препятствовать формированию прочных рабочих отношений.

3. Последствия стереотипизации:

- **Снижение продуктивности:** стереотипы могут привести к снижению продуктивности как нового сотрудника, так и всего коллектива из-за неэффективного взаимодействия и недоверия.
- **Повышение уровня стресса:** стереотипы могут создать атмосферу непринятия и стресса для нового сотрудника.

Важно: стереотипы — это глубоко укоренившиеся убеждения, с которыми нелегко бороться. Однако сознательные усилия и решительные действия могут помочь изменить атмосферу в коллективе и создать более справедливое и инклюзивное рабочее пространство.

Кейс 3:

Ситуация: группа студентов готовится к выступлению на конференции. Однако один из членов группы отказывается участвовать в презентации, считая себя недостаточно компетентным. Остальные студенты начинают давить на него, убеждая в его способностях и важности его вклада в проект.

Вопросы для анализа:

- Какие виды социального влияния можно выделить в этой ситуации?
- Как влияют факторы группового давления на индивида?
- Какие психологические механизмы действуют в этом конфликте?
- Как можно убедить студента изменить мнение и принять участие в презентации?

Эталонный ответ:

1. Виды социального влияния:

В этой ситуации можно выделить несколько влияние **большинства**: большинство студентов убеждают неуверенного в себе студента в том, что он должен участвовать в презентации, поскольку это ожидается от всех членов группы.

2. Влияние факторов группового давления:

- **Неуверенность в себе:** групповое давление может усугубить уже существующую неуверенность студента в своих способностях и усилить его страх перед неудачей.
- **Страх быть отвергнутым:** студент может бояться, что группа отвергнет его, если он откажется участвовать в презентации.

3. Психологические механизмы:

- **Социальное сравнение:** студент сравнивает себя с другими членами группы и приходит к выводу, что он менее компетентен, чем они.
- **Страх перед неудачей:** студент боится неудачи и предпочитает избегать ситуаций, в которых он может оказаться в невыгодном свете.

4. Как убедить студента изменить мнение:

- **Создать атмосферу поддержки и доверия:** важно убедить студента в том, что его мнение важно и что группа поддерживает его и доверяет ему.

Важно: в этой ситуации важно проявить чуткость и понимание по отношению к студенту, не давить на него и не принуждать к действиям, которые он не хочет совершать. Задача студентов — помочь ему поверить в свои силы и преодолеть страх перед неудачей.

Кейс 4:

Ситуация: в студенческом проекте возник конфликт между двумя лидерами, которые имеют разные стили работы и представления о том, как должен быть организован проект. Один лидер — авторитарный, стремится контролировать все процессы и навязывать своё мнение. Второй лидер — демократичный, стремится к сотрудничеству и учитывает мнение всех участников.

Вопросы для анализа:

- Какие типы лидерства представлены в этой ситуации?
- Как разные стили лидерства влияют на работу группы и межличностные отношения?
- Как можно разрешить конфликт между лидерами и создать эффективную команду?
- Какие качества необходимы эффективному лидеру в современном обществе?

Эталонный ответ:

1. Типы лидерства:

В данном случае мы наблюдаем столкновение двух противоположных стилей лидерства:

- **Авторитарный лидер:** стремится к полному контролю над процессами и навязыванию своего мнения. Принимает решения самостоятельно, не учитывая мнение остальных членов группы.
 - **Демократичный лидер:** стремится к сотрудничеству и учитывает мнение всех участников. Принимает решения совместно с группой, учитывая их предложения и идеи.
- 2. Влияние стилей лидерства на работу группы и межличностные отношения:**
- **Авторитарный стиль:** может привести к повышению продуктивности в краткосрочной перспективе, но может демотивировать членов группы, снизить их творческий потенциал и вызвать конфликты. Создает атмосферу страха и зависимости.
 - **Демократичный стиль:** стимулирует творчество, улучшает взаимодействие в группе, повышает мотивацию и ответственность членов группы. Однако может замедлить процесс принятия решений и привести к неэффективности в критических ситуациях.
- 3. Разрешение конфликта и создание эффективной команды:** Открытое общение, Поиск компромисса, Распределение ответственности, Создание командного духа.
- **4. Качества эффективного лидера в современном обществе:** Коммуникабельность, Гибкость, Креативность, Ответственность, Уважение каждого участника.
- Важно:** в современном обществе эффективным лидером может быть только тот, кто способен создать атмосферу доверия и взаимопонимания в команде, стимулировать творчество и мотивировать членов группы на достижение общих целей.

Кейс 5: Каузальная атрибуция

Ситуация: сотрудник отдела продаж Иван демонстрирует снижение результатов в течение последних двух кварталов. В разговоре с руководителем Иван утверждает, что виной всему неблагоприятная экономическая ситуация и отсутствие новых перспективных клиентов.

Вопрос: Как руководителю, используя знания о каузальной атрибуции, мотивировать Ивана на улучшение результатов?

Эталонный ответ:

Руководитель должен помочь Ивану изменить атрибуцию с внешних факторов на внутренние, контролируемые. Вместо того чтобы просто согласиться с Иваном, руководитель может вместе с ним проанализировать его методы продаж, выявить слабые места и разработать план по улучшению навыков. Например, можно предложить тренинги по продажам, наставничество опытных коллег или разработку новых стратегий привлечения клиентов. Акцент должен быть сделан на том, что улучшение навыков и применение новых методов зависят от самого Ивана и приведут к результатам, не зависящим от внешних факторов. Таким образом, Иван почувствует контроль над ситуацией, и его мотивация повысится.

Кейс 6: Социальные стереотипы

Ситуация: В IT-компании происходит отбор кандидатов на должность программиста. Один из членов комиссии, опытный разработчик, сомневается в квалификации молодой девушки, ссылаясь на то, что «программирование — это мужская профессия».

Вопрос: Какие действия необходимо предпринять, чтобы минимизировать влияние стереотипов в процессе отбора и обеспечить справедливую оценку кандидата?

Эталонный ответ:

Чтобы свести к минимуму влияние стереотипов, необходимо использовать анонимные резюме (скрыть пол и возраст кандидата), а также ввести структурированное интервью с заранее определенными критериями оценки. Необходимо, чтобы члены комиссии оценивали навыки и опыт кандидата на основе конкретных примеров из его предыдущей работы, а не на основе предвзятых представлений о гендерных ролях. Подчеркните важность объективной оценки и проведите краткий тренинг по осознанию бессознательных предубеждений, а также предложите членам комиссии конкретные измеримые критерии, чтобы оценить навык, а не ощущение. Это поможет обеспечить объективный процесс отбора и

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Организационная структура – это:

а) совокупность элементов организации (должностей и структурных подразделений и связей между ними);

б) команда проекта под руководством менеджера проекта;

в) организационно-правовая документация предприятия, реализующего проект;

г) документация, регламентирующая процессы, происходящие в организации.

Ответ: а)

2. Веха – это:

а) набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта;

б) полный набор последовательных работ проекта;

в) ключевое событие проекта, используемое для осуществления контроля над ходом его реализации;

г) проектные фазы.

Ответ: в)

3. Окружение проекта – это:

а) среда проекта, порождающая совокупность внутренних или внешних сил, которые способствуют или мешают достижению цели проекта;

б) совокупность проектных работ, продуктов и услуг, производство которых должно быть обеспечено в рамках осуществляемого проекта;

в) группа элементов, включающих как людей, так и технические элементы, организованных таким образом, что они в состоянии действовать как единое целое в целях достижения поставленных перед ними целей;

г) местоположение реализации проекта и близлежащие районы.

Ответ: а)

4. Цель проекта – это:

а) желаемый результат деятельности, достигаемый в итоге успешного

осуществления проекта в заданных условиях его выполнения;

б) направления и основные принципы осуществления проекта;

в) получение прибыли;

г) причина существования проекта.

Ответ: а)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

1. Вид жизненного цикла проекта, при котором к конечным результатам двигаются при помощи полного выполнения отдельных блоков, называется:

А. Итерационный,

Б. Конкордантный,

В. Интроактивный,

Г. Инкрементный.

Верный вариант ответа — Г. Инкрементный.

Обоснование:

Инкрементный жизненный цикл проекта представляет собой подход, при котором проект разделяется на небольшие части или "инкременты". Каждый инкремент представляет собой завершённый блок работ, который в итоге приводит к достижению конечного результата продукта. В рамках инкрементного подхода каждая блокировка добавляет определённые функции или улучшения в систему, и по завершении всех инкрементов продукт становится полным.

2. Развитие команды проекта, совершенствование компетенций и взаимодействия членов команды проекта относится к области знаний:

А. Управление интеграцией проекта,

Б. Управление ресурсами проекта,

В. Управление рисками проекта,

Г. Управление заинтересованными сторонами проекта.

Верный вариант ответа — Б. Управление ресурсами проекта.

Обоснование:

Управление ресурсами проекта включает в себя планирование, организацию, руководство и контроль ресурсов, необходимых для успешного завершения проекта. Это охватывает как физические ресурсы, так и людей, находящихся в команде проекта.

Способность члена команды проекта безбоязненно озвучить возникшую проблему перед руководителем проекта, называется:

А. PERT – оценка,

Б. Эскалация проблем,

В. Вовлечённость члена команды,

Г. «Цифровая зрелость» ключевых сотрудников.

Верный ответ: Б. Эскалация проблем.

Обоснование: Эскалация проблем подразумевает процесс, при котором участник команды сообщает о возникшей проблеме, чтобы привлечь внимание или ресурсов для её решения. Это необходимо для обеспечения свободного обмена информацией и оперативного

реагирования на проблемы, что способствует успешному выполнению проекта. Остальные варианты не отражают суть этой способности.

3. Метод контроля финансовых затрат по проекту, заключающийся в сопоставлении объема выполненной работы с фактическими затратами, называется:

А. Установление стандартов, которые будут использоваться при контроле,

Б. Метод освоенного объема,

В. Метод критического пути,

Г. Метод минимизации риска.

Верный ответ: Б. Метод освоенного объема.

Обоснование: Метод освоенного объема (Earned Value Management, EVM) позволяет оценивать состояние проекта путем сопоставления запланированных затрат, фактических затрат и объема выполненной работы. Этот метод позволяет контролировать и прогнозировать стоимость и сроки проекта. Остальные варианты не относятся к данному типу оценки.

4. Уровневая модель зрелости корпоративного управления проектами получила название:

А. Цикл Деминга, Б.

OPM3,

В. Бережливое производство (Lean), Г.

Шесть сигм.

Верный ответ: Б. OPM3.

Обоснование: OPM3 (Organizational Project Management Maturity Model) — это модель, разработанная PMI (Project Management Institute) для оценки зрелости управления проектами в организациях. Она помогает определить эффективность и улучшаемость процессов управления проектами. Цикл Деминга и другие методы упоминаются, но они не являются специальными моделями зрелости управления проектами.

5. Одной из новейших методологий управления проектами, в которой декларируется, что люди и их взаимодействие важнее процессов и инструментов, называется:

А. Управление рисками и возможностями проекта,

Б. Кайдзен – непрерывное улучшение и совершенствование,

В. Гибкое управление проектами (Agile),

Г. Водопадный подход (Waterfall).

Верный ответ: В. Гибкое управление проектами (Agile).

Обоснование: Agile — это методология управления проектами, акцентирующая внимание на взаимодействии людей и их сотрудничестве более чем на следовании строгим процессам и методам. Это ключевой принцип Agile, который выделяет его среди других подходов, таких как Водопадный метод, который более структурирован и ориентирован на процессы. В то время как Кайдзен фокусируется на улучшениях, Agile по своей сути истина в ценности взаимодействия людей.

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Ситуация 1

Проектная команда, работающая над созданием нового программного продукта, столкнулась с внезапным ухудшением эмоционального климата в группе. Несколько членов команды начали проявлять признаки стресса и ангажированности, что приводило к конфликтам, снижению производительности и отсутствию необходимых коммуникаций. Руководитель проекта заметил, что негативные эмоции, такие как фрустрация и тревога, начали препятствовать выполнению задач и ухудшали общее взаимодействие в команде.

В рамках проекта уже были запланированы определенные этапы и сроки, но изменения в командной динамике ставят под сомнение возможность достижения целей без вмешательства. Команда нуждается в поддержке, чтобы справиться с текущими трудностями и восстановить эмоциональную устойчивость. Какие психологические факторы могут влиять на динамику команды в проектном управлении и как их можно заметить? Какие стратегии управления командой можно применить, чтобы улучшить эмоциональный климат и повысить производительность?

Эталонный ответ

1. Психологические факторы, влияющие на динамику команды:

Стресс и выгорание: Участники проекта могут испытывать высокие уровни стресса из-за предстоящих сроков и давления. Это может проявляться в виде физической и психологической усталости, что в свою очередь снижает продуктивность.

Проблемы коммуникации: Непонимание, отсутствие прозрачности в коммуникациях может вызывать недовольство и конфликты. Разные стили общения членов команды могут создавать барьеры в взаимопонимании.

Низкая мотивация: Если члены команды не увидят своей роли в большом плане или не чувствуют себя достаточно вовлеченными, это может снизить их заинтересованность в проекте.

Конфликты и напряженность: Личностные конфликты и различия в подходах к работе могут привести к напряженной атмосфере в команде и ухудшению отношений.

Как заметить эти факторы? Внимательное наблюдение за поведением команды, а также регулярные опросы о состоянии командного климата и отдельные беседы могут помочь выявить проблемы на ранних стадиях. Эмоциональные «тревожные знаки» могут включать: отсутствие инициативы, замкнутость, недостаток взаимодействия и увеличение числа конфликтов.

2. Стратегии управления командой для улучшения эмоционального климата:

Создание открытой коммуникации: Руководитель должен создать атмосферу, в которой участники проекта могут свободно выражать свои опасения и предложения. Регулярные встречи, где акцентируется внимание на обсуждении проблем и эмоций, могут помочь открыть диалог.

Поддержка и обучение: Обеспечение доступа к ресурсам для управления стрессом, включая тренинги по экологическому общению и эмоциональному интеллекту, может существенно улучшить ситуации. Создание возможности для обсуждения проблем в формате групповой терапии, где участники могли бы делиться своими переживаниями, также может быть полезным.

Учет личных интересов членов команды: Руководителю важно проявлять интерес к задачам и интересам каждого участника. Признание индивидуальных достижений и обоснованное распределение задач поможет повысить мотивацию.

Психологическая поддержка: В некоторых случаях может быть полезно сотрудничество с профессиональными психологами, которые могут провести диагностические мероприятия и предложить наставничество. Это также может включать коучинг и поддержку для решения межличностных конфликтов.

Формирование командного духа: Проведение совместных мероприятий вне работы может помочь укрепить межличностные связи и улучшить атмосферу. Командные построения, семинары по лидерству и совместные активности могут развивать доверие и взаимопонимание.

Ситуация 2

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474, касающегося повышения эффективности проектного управления в органах власти, было инициировано создание крупной проектной группы для внедрения новых методов работы и повышения качества государственных услуг. Однако в процессе формирования и работы команды возникли несколько управленческих трудностей, затрудняющих реализацию поставленных целей.

К основным проблемам можно отнести: недостаточную квалификацию некоторых членов команды, отсутствие четкой коммуникации между различными подразделениями, а также нехватку ресурсов и времени для выполнения поставленных задач. Эти факторы приводят к снижению мотивации у сотрудников и замедляют внедрение новых инициатив, что ставит под угрозу выполнение указанных в Указе задач. Какие управленческие трудности могут возникнуть в процессе реализации проектного управления в органах власти, и как они могут быть преодолены? В чем заключается важность полифункциональной командной работы при реализации проектов в контексте выполнения задач, обозначенных в Указе Президента?

Эталонный ответ по решению проблемы

1. Управленческие трудности и способы их преодоления:

В процессе реализации проектного управления в органах власти могут возникнуть следующие трудности:

Недостаточная квалификация: Часто члены команды могут не иметь нужных знаний и навыков для выполнения специфических задач. Чтобы преодолеть эту проблему, важно проводить регулярные тренинги и семинары, где сотрудники смогут развивать свои профессиональные компетенции.

Коммуникационные барьеры: Отсутствие открытой и продуктивной коммуникации между различными подразделениями может замедлять движение проекта. Для решения этой проблемы можно внедрить регулярные совещания, создать группы для обмена информацией и использовать современные IT-решения, такие как специализированные платформы для управления проектами.

Нехватка ресурсов: Необходимость в дополнительных ресурсах (времени, финансах, людских) может стать серьезной преградой. Важно заранее анализировать потребности проекта и обсуждать их с руководством, чтобы обеспечить необходимую поддержку.

2. Важность полифункциональной командной работы:

Полифункциональная командная работа является ключевым аспектом успешной реализации проектов в органах власти. Она помогает:

Собрать разнообразные навыки и экспертизу: Команда, состоящая из специалистов с разными профилями, может более эффективно решать сложные задачи, так как каждый

член вносит уникальный вклад в общий процесс.

Усилить командный дух: Совместная работа над проектом способствует формированию атмосферы доверия и поддержки, что в свою очередь повышает мотивацию и снижает уровень стресса.

Повысить адаптивность и скорость реакции: В условиях быстроменяющихся задач, полифункциональные команды могут более оперативно адаптироваться к новым вызовам и находить эффективные решения.

Достигать результатов в краткие сроки: Работая в команде, участники могут лучше организовывать процессы и делегировать обязанности, что приводит к более быстрому выполнению поставленных задач.

Ситуация 3

В условиях современной динамичной среды, организации часто сталкиваются с неопределенностью, которая может влиять на успешность командной работы. Примером такой ситуации служит команда проектировщиков, которая работает над многофункциональным проектом по разработке нового продукта. В процессе работы команда сталкивается с изменениями в требованиях заказчика, непредвиденными техническими проблемами и нестабильностью поставок ресурсов. Все эти факторы создают неопределенность, что влияет на планирование результатов работы команды.

Для успешной реализации проекта важно не только правильно планировать задачи, но и учитывать личные и командные ресурсы, устанавливать приоритеты, а также поддерживать высокую мотивацию в условиях стресса и давления. Это требует от команды гибкости, способности адаптироваться к изменениям и использования различных стратегий управления своей эффективностью. Какие стратегии планирования и управления ресурсами могут быть эффективными для команды в условиях неопределенности?

Как можно обеспечить высокий уровень мотивации и ресурсообеспеченности членов команды в сложных условиях работы?

Эталонный ответ

1. Стратегии планирования и управления ресурсами в условиях неопределенности:

Планирование результатов командной работы в условиях неопределенности можно осуществлять с использованием нескольких ключевых стратегий:

Гибкий подход: Внедрение методологий Agile (например, Scrum или Kanban) может предоставить команде необходимую гибкость для адаптации к изменяющимся условиям. Частые итерации и регулярные ретро-перспективы позволяют добиться быстрой реакции на изменения и корректировать планы в зависимости от текущей ситуации.

Управление рисками: Важно проводить регулярный анализ рисков с определением возможных проблем и разработкой планов действий на случай их возникновения. Это может включать в себя создание резервных планов на случай непредвиденных обстоятельств и установление критериев для оценки изменений.

Планирование по типу "что если": Сценарный анализ, предполагающий проработку различных вариантов развития событий, позволит команде быстрее среагировать на изменения и адаптироваться к ним.

2. Обеспечение высокой мотивации и ресурсообеспеченности:

Для поддержания высокой мотивации команды в условиях неопределенности можно применить следующие подходы:

Создание культуры поддержки: Важно формировать атмосферу доверия и открытости, где каждый член команды чувствует свою значимость и может делиться своими идеями и переживаниями. Регулярные командные собрания и активное вовлечение в процесс принятия решений способствуют формированию крепкой командной сплоченности. Обеспечение профессионального роста: Оказывая поддержку в обучении и развитии навыков, можно значительно повысить мотивацию сотрудников. Возможность участвовать в тренингах, семинарах и курсах повышения квалификации не только обогащает знания команды, но и повышает её уверенность в решении сложных задач. Создание системы поощрений и обратной связи: Регулярное признание успехов и достижений команды, а также конструктивная обратная связь по выполненным задачам могут значительно повысить уровень мотивации. Важно не только отмечать успешные результаты, но и поддерживать команду в трудные времена, показывая, что коллектив ценит усилия каждого участника.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1: Обмен мнениями с какой-либо деловой целью; специфический тип общения, охватывающий многие сферы жизнедеятельности называется

- A) Беседа
- B) Интервью
- C) Опрос
- D) Переговоры

Вопрос 2: Назовите произвольный процесс передачи эмоционального состояния от одного партнера к другому на психофизиологическом уровне контакта – помимо собственно смыслового воздействия или дополнительно к нем

- A) Заражение
- B) Убеждение
- C) Подражание
- D) Принуждение

Вопрос 3: Как называется целенаправленный процесс прямого или косвенного воздействия на психическую сферу человека, ориентированный на специфическое программирование человека и на осуществление им внушаемого содержания

- A) Подражание
- B) Внушение (суггестия)
- C) Принуждение
- D) Заражение

Вопрос 4: Как называется насильственный метод воздействия на человека или людей с целью заставить выполнять какие-то действия, вести себя определенным образом

- A) Принуждение
- B) Заражение

- С) Убеждение
D) Подражание

Ключ к тесту

- 1 D
2 A
3 B
4 A

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Напишите номер соответствующей характеристики рядом с буквой функции общения

Вопрос 1: Деловое общение включает в себя все многообразие функций общения: инструментальная, интегративная, функция самовыражения, трансляционная, функция социального контроля. Установите соответствие между функциями общения и их основными характеристиками.

В таблице ниже приведены функции общения и характеристики

	Функции общения		Основные характеристики
1	Инструментальная функция	А	позволяет самоутвердиться, продемонстрировать личностный интеллектуальный и психологический потенциал
2	Интегративная функция	Б	используется как средство объединения деловых партнеров, специалистов и исполнителей для совместного коммуникативного процесса: решения задачи, генерирования идей, выработки совместного договора и пр.
3	Функция самовыражения –	В	служит для передачи конкретных способов деятельности, оценок, мнений, суждений и пр.
4	Трансляционная функция	Г	заключается в регламентации поведения и деятельности, а в некоторых случаях (например, когда речь идет о коммерческой тайне) и речевых акций участников делового общения
5	Функция социального контроля	Д	характеризует общение как социальный механизм управления, позволяющий получить и передать информацию, необходимую для осуществления какого-то действия, принятого решения; коммуникативного намерения.

Ключ к вопросу 1: Ответ: 1 д, 2 б, 3 а, 4 в, 5 г

Вопрос 2: Социально-психологический анализ делового общения предполагает выделение в его структуре (так же, как и в структуре общения) трех неразрывно связанных между собой сторон: коммуникативной, интерактивной, перцептивной. Установите соответствие между сторонами общения и их основными характеристиками.

В таблице ниже приведены стороны общения и их характеристики

Напишите номер соответствующей функции общения с буквой ее характеристики.

	Функции общения		Основные характеристики
1	Коммуникативная сторона делового общения	А	это различные виды взаимодействия деловых партнеров, которые могут проявляться в виде интегративной деятельности (кооперации, сотрудничества) или в виде соперничества (конкуренции, конфликта).
2	Интерактивная сторона делового общения	Б	характеризуется процессом взаимного межличностного восприятия деловых партнеров, который может способствовать возникновению у них различных оценочных и смысловых суждений, а также формированию взаимопонимания между ними.
3	Перцептивная сторона делового общения	В	предполагает обмен информацией между деловыми партнерами, который осуществляется на вербальном и невербальном уровнях. Она включает процесс кодирования и декодирования передаваемых сообщений
4	Вспомогательная функция	Г	дополняет и усиливает функции

Ключ к вопросу 2: Ответ: 1 В, 2 А, 3 Б, 4Г

Вопрос 3: Деловое общение осуществляется в определенных формально-ролевых и пространственно-временных рамках. В зависимости от количества субъектов общения и от того, кем они являются (каковы их статусные, социальные роли), выделяются следующие виды делового общения. Установите соответствие между видами делового общения и их основными характеристиками.

В таблице ниже приведены виды делового общения и характеристики

Напишите букву соответствующей характеристики рядом с номером вида делового общения.

	Виды делового общения		Основные характеристики
1	межличностное	А	общение с аудиторией или командное общение
2	представительское	Б	общение носителей разных систем ценностей, национальных характеров
3	групповое	В	общение на уровне правовых субъектов
4	общение культур	Г	общение в малой социальной группе

Ключ к вопросу 3: Ответ: 1 Г, 2 в, 3 а, 4 б

Вопрос 4: Во время делового разговора важно учитывать расстояние между собеседниками и объем пространства общения. Соотнесите все виды дистанций и их характеристики.

	Дистанция		Название дистанции
1	до 50 см	А	публичная
2	1,20-1,50 м	Б	личная
3	1,50-2,00	В	социальная
4	2,00-4 метра	Г	интимная

Ключ к вопросу 4: 1 Г, 2 Б, 3 В, 4 А

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1: Как называется владение социальной стороной контакта (соблюдение в общении социальных норм, владение сложными коммуникативными умениями, например, умениями выразить сочувствие, «вписаться» в разговор.

Эталонный ответ: Коммуникабельность

Вопрос №2: Назовите из чего по мнению Е. В. Сидоренко складывается понятие коммуникативной компетентности.

Эталонный ответ: коммуникативная способность, коммуникативные умения, коммуникативное знание

Вопрос №3: Как называется совокупность приемов, которые направлены на конструктивное, творческое, открытое, деловое решение проблем, в котором задействованы многие люди?

Эталонный ответ: Модерация

Вопрос №4: Как называется собрание, совещание как отдельных лиц и ученых, так и представителей каких-либо организаций, групп, государств для обсуждения и решения каких-либо вопросов?

Эталонный ответ: Конференция

УК-3.2 Обосновывает корректность принимаемых решений в межличностном взаимодействии и проводит анализ деятельности команды

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1: Данной реакцией сопровождаются массовые акции, публичное восприятие ораторских выступлений, произведений искусства. Именно ею обусловлены состояние массовой паники и непредсказуемое поведение толпы. Что это за реакция и как она протекает?

Эталонный ответ: заражение. Заражение происходит под воздействием на личность эмоционального заряда, чувств и страстей другой личности в условиях непосредственного контакта

Вопрос №2: Это очень распространенный тип общения в современной деловой практике. Его цель – установление контроля над мотивациями и поведением партнера, посредством скрытого внедрения в психику делового партнера таких установок, намерений, желаний, мотиваций, которые внутренне не присущи ему, но желательны оппоненту. Здесь осуществляется психологическое воздействие на более глубокие уровни психики делового партнера, включая бессознательные психические процессы: скрытое внушение и принуждение, заражение и вовлечение путем стимуляции сенсорной системы в желаемую для оппонента деятельность. Назовите тип этого общения

Эталонный ответ: Манипулятивное деловое общение

Вопрос №3: В современной деловой практике данный вид делового общения рассматривается как средство объединения деловых партнеров и считается наиболее

предпочтительной моделью делового общения цель – согласование интересов, намерений деловых партнеров, психологический настрой на эмоциональное состояние друг друга. Психологическое воздействие осуществляется приемами расположения, прощения, присоединения. Назовите вид делового общения

Эталонный ответ: Партнерское деловое общение

Вопрос №4: Показатели культуры межнационального общения свидетельствуют о том, что эффективность делового общения представителей различных культур невозможна без глубокого уважения к национальному достоинству граждан своей и любой другой национальности, без знания особенностей и различий своей и другой культуры, без осознанной потребности в развитии отношений с людьми другой национальности. Принятие и признание различий между людьми, понимание их самобытности и самоценности проявляется в определенном отношении субъектов общения друг к другу. Назовите это понятие и дайте его определение

Эталонный ответ: Толерантность.

Предполагает осознание того, что мир и социальная среда являются многомерными, а это означает недопустимость любых форм предпочтений, привилегий для одних социальных, этнических, культурных и прочих групп и предпочтение других.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1: Существует множество вариантов начала беседы. “Рад встрече с вами”, “Приятно, что вы нашли время”, “Я давно слышал о вашей работе”, “Приятно было услышать ваше приглашение” Ваше поведение в каждом случае будет зависеть от состояния партнера и его интереса к делу. Опишите Ваше поведение, если партнер заговаривает о своих делах и проблемах.

Эталонный ответ: Даете ему высказаться, не торопитесь переходить к основному делу

Вопрос №2: Существует множество вариантов начала беседы. “Рад встрече с вами”, “Приятно, что вы нашли время”, “Я давно слышал о вашей работе”, “Приятно было услышать ваше приглашение” Ваше поведение в каждом случае будет зависеть от состояния партнера и его интереса к делу. Опишите Ваше поведение, если партнер не расположен к беседе.

Эталонный ответ: Необходимо снятие напряженности: начинаете с приятных фраз общего характера или тактичного комплимента (партнеру, организации, интерьеру и т.д.)

Вопрос №3: При данном виде слушания участник делового общения уделяет больше внимание «считыванию» чувств, а не слов. Пониманию того, как человек относится к тому, что говорит. Данное слушание бывает эффективным, если говорящий вызывает у слушающего положительные эмоции (радость, надежды на лучшее, уверенность в себе, в завтрашнем дне, удовольствие, удовлетворение и пр.) и неэффективным, если говорящий вызывает своими словами отрицательные эмоции (страх, тревога, печаль, огорчение, разочарование и т.п.). Определите вид слушания

Эталонный ответ: Эмпатическое слушание

Вопрос №4: Существует прием обратной связи в процессе активного слушания – перефразирование. Перефразировать – значит высказать ту же мысль, только другими

словами. Слушающий перефразирует мысль говорящего, то есть возвращает ему суть сообщения, чтобы он смог оценить, правильно ли его поняли. Для чего используется данный прием и какими словами можно начать перефразирование:

Эталонный ответ: Перефразирование можно начать словами: "Насколько я мог вас понять,..." "Итак, вы полагаете..." "Иными словами, вы считаете..." "Значит, с вашей точки зрения, если я вас правильно понял..." "Вы думаете..."

Обычно перефразирование как прием обратной связи, используется для выделения только существенных, главных мыслей партнера.

УК - 4 - Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1. Какой из ниже перечисленных аспектов является основным предметом этнопсихологии?

- A) Исследование индивидуальных различий человека.
- B) Изучение влияния культуры на психологические процессы.
- C) Проведение клинических исследований.
- D) Анализ методологии научного познания.

Ключ: B)

Вопрос 2. Какая из задач этнопсихологии относится к изучению культурных особенностей восприятия?

- A) Анализ культурных стереотипов и их влияния на поведение.
- B) Сравнение различных теорий личности.
- A) Исследование биологических основ восприятия.
- B) Разработка новых терапевтических методов.

Ключ: A)

Вопрос 3. Какой метод наиболее характерен для этнопсихологии?

- A) Лонгитюдное исследование.
- B) Кросс-культурное сравнение.
- C) Кейс-стади.
- D) Экспериментальное исследование.

Ключ: B)

Вопрос 4. Что из перечисленного является задачей этнопсихологии?

- A) Обобщение медицинских знаний.
- B) Анализ биохимических процессов в нервной системе.
- C) Разработка стандартов психотерапии.
- D) Изучение влияния культурных факторов на личностное развитие.

Ключ: D)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1: Соотнесите явления и их определения

Явления:

- 1) Тесты личностных характеристик
- 2) Психометрические методы
- 3) Проективные методики
- 4) Объективные тесты

Определения:

А. Методы, основанные на интерпретации ответов испытуемого на неструктурированные стимулы, такие как изображения или фразы.

В. Инструменты, направленные на изучение внутреннего мира личности, ее черт и особенностей.

С. Методики, обеспечивающие измерение и стандартизацию психологических характеристик с использованием статистических методов.

Д. Тесты, основанные на четких и однозначных вопросах, где результаты могут быть оценены с помощью установленных критериев.

Ключ Вопрос 1: 1 – В, 2 – С, 3 – А, 4 – D

Вопрос 2: Соотнесите явления и их методы

Явления:

- 1) Адаптивность тестов
- 2) Нормативное оценивание
- 3) Субъективность в оценке
- 4) Рейнольдсовские шкалы

Определения:

А. Процесс, в результате которого тесты адаптируются под специфические условия или группы испытуемых.

В. Оценка результатов тестирования по сравнению с нормально распределенной группой, генерирующей стандартные отклонения.

С. Оценка, зависящая от личных мнений или интерпретаций тестирующего.

Д. Метод, использующий шкалы для количественной оценки личностных характеристик.

Ключ Вопрос 2: 1 – А, 2 – С, 3 – В, 4 – D

Вопрос 3: Соотнесите явления и их применения

Явления:

- 1) Клиническая психодиагностика
- 2) Психологическое тестирование в образовании
- 3) Коррекционная диагностика
- 4) Организационная психодиагностика

Определения:

А. Использование тестов для оценки способности учащихся и определения их потребностей в образовании.

В. Анализ и оценка состояния психического здоровья клиента для разработки индивидуальных терапевтических подходов.

С. Применение методов диагностики для оценки климатов в коллективах и определения потребностей в обучении.

Д. Метод, направленный на выявление и коррекцию отклонений в психическом развитии.

Ключ Вопрос 3: 1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – D,

Вопрос 4: Соотнесите виды тестов и их особенности

Виды тестов:

- 1) Вербальные тесты
- 2) Невербальные тесты
- 3) Мультимодальные тесты
- 4) Тесты на профессиональную пригодность

Особенности:

А. Тесты, оценивающие способности и навыки без использования языка и текста.

В. Тесты, которые включают различные формы измерений, комбинируя вербальные и невербальные методы.

С. Оценка специфических профессиональных навыков и предрасположенностей к определенной деятельности.

Д. Тесты, основанные на использовании словесных заданий и анализа вербальных ответов испытуемого.

Ключ Вопрос 4: 1 – В, 2 – А, 3 – С, 4 – D

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1: Какой процесс можно описать формулой: конфликт-фрустрация-акт приспособления?

Эталонный ответ: адаптация

Вопрос №2: Пианист – профессионал, исполняющий пьесу, не смотрит на клавиатуру.

Хорошая лаборантка печатает «слепым» методом, то есть, не глядя на клавиатуру.

Вырабатываются кинестетические (ощущение движения) механизмы, самостоятельно контролирующие точность движений. Как они называются?

Эталонный ответ: навык. Двигательный навык. Автоматизация

Вопрос №3: Это целостное образование, система свойств личности, находящихся в определенных отношениях друг с другом. Также это сложное синтетическое образование, где в единстве проявляется содержание и форма духовной жизни человека. Назовите его.

Эталонный ответ: характер

Вопрос №4: Назовите подход и его автора, в котором теория, рассматривает психологию как науку о порождении, функционировании и структуре психологического образа в процессах деятельности индивидов.

Эталонный ответ: А.Н.Леонтьев, деятельностный подход

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа –

ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1: Согласно этой концепции, на формирование личности оказывает семья. Это происходит как в период ранней социализации личности, так и в дальнейшем. С возрастом все более значимым становится опыт социального взаимодействия в школе и в неформальных группах. Но вместе с тем семья как институт социализации продолжает играть важнейшую роль в подростковом и юношеском опыте. О формировании чего идет речь?

Эталонный ответ: Я-концепции

Вопрос №2: Американским психологом бихевиоральной ориентации Дж. Роттером было введено в психологию понятие, показывающее, что существует континуум с крайними точками которого являются индивиды с ярко выраженными внешними и внутренними стратегиями атрибуции. Назовите это понятие.

Эталонный ответ: локус контроля

Вопрос №3: По данным К.Муздыбаева существует положительная корреляция между интернальностью и наличием смысла жизни: чем сильнее субъект верит, что все в жизни зависит от его собственных усилий и способностей, тем в большей мере находит он в жизни смысл и цели. Экстерналов же отличает повышенная тревожность, обеспокоенность, меньшая терпимость к другим и повышенный конформизм. О каких локусах контроля идет речь?

Эталонный ответ: у первого – внутренний локус контроля, у второго - внешний

Вопрос №4: Человек выступает в жизни, прежде всего, как деятель. В деятельности раскрывается богатство духовной жизни человека: глубина ума и переживаний, сила воображения и воли, способности и черты характера. В процессе происходит формирование сознания. Деятельность категория социальная. Доступна или нет животным деятельность? Почему?

Эталонный ответ: нет. Животным доступна лишь жизнедеятельность, проявляющаяся как биологическая приспособление организма к требованиям окружающей среды.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1. Какой метод в этнопсихологии предполагает использование наблюдений в естественных условиях?

- A) Эксперимент.
- B) Анкетирование.
- C) Полусистематическое интервью.
- D) Наблюдение.

Ключ: D)

Вопрос 2. Какой из следующих аспектов культуры не является предметом изучения

этнопсихологии?

- A) Социальные нормы и ценности.
- B) Язык и его влияние на мышление.
- C) Биологические механизмы психики.
- D) Традиции и обычаи.

Ключ: C)

Вопрос 3. Какие факторы изучаются в рамках этнопсихологии?

- A) Только экономические аспекты.
- B) Культурные, социальные и психологические факторы.
- C) Лишь биологические основы.
- D) Исключительно образовательные системы.

Ключ: B)

Вопрос 4. Какой подход чаще всего используется в этнопсихологии для изучения психологических явлений?

- A) Психоанализ.
- B) Когнитивно-поведенческий подход.
- C) Сравнительный подход.
- D) Гуманистический подход.

Ключ: C)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1. Установите соответствие между политическими и историческими событиями и их влиянием на развитие этнопсихологии.

A. Октябрьская революция в России	1. Появление интереса к культурным различиям в психологии.
B. Вторая мировая война	2. Углубление изучения влияния социокультурных факторов на психику.
C. Основание Ассоциации психологов в Европе	3. Разработка теории социализации и группового поведения.
D. Декларация прав человека	4. Восстановление традиций индивидуальной психологии.

Ключ к вопросу 1: A – 4, B – 2, C – 3, D – 1

Вопрос 2. Установите соответствие между учеными и их вкладом в этнопсихологию.

A. Лев Выготский	1. Открыл влияние социализации на развитие личности.
B. Зигмунд Фрейд	2. Основоположник теории культурно-исторического развития.
C. Эмиль Дюркгейм	3. Разработал психоаналитические методы для понимания культуры.
D. Георгий Щедровицкий	4. Исследовал влияние группы на индивидуальное поведение.

Ключ к вопросу 2: A – 2, B – 3, C – 4, D – 1

Вопрос 3. Установите соответствие между этнопсихологическими концепциями и их характеристиками.

А. Коллективное бессознательное	1. Идея о переживаниях, общих для всего человечества.
В. Социальная идентичность	2. Определяет, как группы влияют на восприятие индивидуумом себя.
С. Культурно-историческая теория	3. Описывает процесс передачи культуры между поколениями.
Д. Психологический принцип многослойности	4. Исследование нескольких уровней психики.

Ключ к вопросу 3: А – 1, В – 2, С – 3, D – 4

Вопрос 4. Установите соответствие между странами и основными направлениями их этнопсихологических исследований.

А. Германия	1. Исследование индивидуального и коллективного бессознательного.
В. Россия	2. Основное внимание на взаимодействии и влиянии групповых норм.
С. Франция	3. Исследование влияния культуры на личностное развитие.
Д. США	4. Разработка методов количественного анализа культуры.

Ключ к вопросу 4: А – 1, В – 3, С – 2, D – 4

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 1. Прочитайте задание выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Какой из следующих этапов является первым в модели развития этнической идентичности по Джеймсу Марсие?

- А) Принятие
- В) Предшествующий статус
- С) Пробуждение интереса
- Д) Негативная идентичность

Правильный ответ: В) Предшествующий статус

Обоснование: По модели Марсие, первый этап развития этнической идентичности – это предшествующий статус, на котором индивид еще не осознает своей этнической принадлежности или принимает ее неосознанно.

Вопрос 2. Прочитайте задание выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Какое влияние может оказать этническое окружение на развитие идентичности?

- А) Уменьшение чувства безопасности

- В) Стимулирование конфликтов
- С) Укрепление принадлежности и культурной идентичности
- Д) Сопротивление изменению

Правильный ответ: С) Укрепление принадлежности и культурной идентичности

Обоснование: Этническое окружение может действовать как поддержка для индивида, укрепляя его культурные корни и чувство принадлежности к своей группе, что способствует положительному развитию этнической идентичности.

Вопрос 3. Прочитайте задание выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Какая из следующих характеристик больше всего относится к многоэтнической идентичности?

- А) Является единой и однородной
- В) Основана на четких и жестких границах
- С) Может включать элементы из нескольких культур
- Д) Противостоит всем формам культурного изменения

Правильный ответ: С) Может включать элементы из нескольких культур

Обоснование: Многоэтническая идентичность подразумевает смешение и интеграцию элементов из различных культур, что позволяет индивидам создавать уникальные идентичности, полезные для их социальной адаптации.

Вопрос 4. Прочитайте задание выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Каковы возможные негативные последствия кризиса этнической идентичности?

- А) Увеличение культурного разнообразия
- В) Формирование стереотипов и предвзятости
- С) Повышение чувства общности
- Д) Укрепление положительных связей с сообществом

Правильный ответ: В) Формирование стереотипов и предвзятости

Обоснование: Кризис этнической идентичности может привести к возникновению стереотипов и предвзятости, что негативно сказывается на социальной гармонии и взаимодействии между различными этническими группами.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос 1. Ознакомьтесь с ситуацией, написать наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: На культурном празднике ваша коллега из другой страны делает несколько комментариев, основанных на стереотипах о вашей культуре. Как вам лучше ответить на это, чтобы сохранить профессиональные отношения?

Ответ: Важно сохранять спокойствие и профессионализм. Можно сказать: "Я

понимаю, что некоторые стереотипы о нашей культуре существуют, но я хотел бы поделиться своей точкой зрения и опытом. В каждой культуре есть множество особенностей." Это поможет убрать напряженность и открывает пространство для конструктивного диалога.

Вопрос 2. Ознакомиться с ситуацией, написать наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: Студент из этнического меньшинства сталкивается с насмешками со стороны однокурсников, когда он рассказывает о своих культурных традициях. Какой подход может помочь ему?

Ответ: Студенту следует обратиться к преподавателю с просьбой организовать мероприятие, посвященное разным культурам, чтобы дать возможность всем участникам узнать о различных традициях. Это позволит создать атмосферу взаимного уважения и понимания, а также снизит вероятность появления стереотипов.

Вопрос 3. Ознакомиться с ситуацией, написать наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Описание: В международной компании возникают недопонимания между сотрудниками из разных стран, что приводит к конфликтам и снижению продуктивности.

Ответ: На рабочем месте важно учитывать культурные различия, чтобы избежать конфликтов. Обучение интеркультурной коммуникации и проведение тренингов по разнообразию могут помочь создать более гармоничную и продуктивную рабочую атмосферу, где уважение к разным идентичностям станет ключевым элементом культурной стратегии компании.

Вопрос 4. Ознакомиться с ситуацией, написать наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Описание: Человек из меньшинства сталкивается с предвзятостью и стереотипами в обществе, что негативно сказывается на его самооценке.

Ответ: Стереотипы могут существенно влиять на восприятие этнической идентичности. Работа над повышением осведомленности о стереотипах и преодолении предвзятости в обществе требует систематических усилий со стороны образовательных, социальных и медиапроектов. Индивидуальная терапия может помочь человеку развить позитивное восприятие своей идентичности.

Вопрос 5. Ознакомиться с ситуацией, написать наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: Представим, что группа студентов из разных стран (Россия, Япония, Бразилия и Германия) участвует в межкультурной обменной программе. В рамках программы они должны работать в команде над проектом по развитию устойчивого туризма в своих странах. Однако, в процессе работы возникают конфликты из-за различий в подходах, стилях общения и культурных норм.

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1 Профессиональная переподготовка означает:

- a) обучение работников, имеющих практический опыт
 - b) развитие знаний, умений, навыков и способов общения для дальнейшей профессиональной подготовки
 - c) получение знаний, умений, навыков и овладение способами новой профессии
2. Необходимыми качествами для построения карьеры являются:

- a) коммуникабельность
- b) целеустремленность
- c) пассивность

3. Линейную карьеру также называют:

- a) Традиционной
- b) Современной
- c) Стремительной

4. Оценка карьерного потенциала позволяет:

- a) руководителю и работнику обсудить и связать прошлое исполнение, интересы карьеры и потребности в повышении квалификации в последовательный план карьерного продвижения
- b) оценить отношение сотрудника с коллективом и руководством
- c) выявить недостатки в работе сотрудника

5. Невысокая карьерная мобильность – это

- a) приверженность одному месту работы;
- b) карьера со сменой, как организации, так и профиля деятельности;
- c) продолжение карьеры в рамках избранной специальности;

6 Карьерограмма обычно составляется на:

- a) 1-2
- b) 3-5
- c) 5-15

7 .При осуществлении модели карьеры «змея» используется:

- a) Ротация
- b) Аттестация
- c) Рекрутинг

8. Квалификация — это:

- a) степень и вид профессиональной обученности, то есть уровень подготовки, опыта, знаний, навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы
- b) изменение статуса человека в организации
- c) поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности

9. Виды кадрового резерва:

- a) внутренний и внешний;
- b) оперативный и стратегический;
- c) качественный и количественный;

10 Для неспециализированной карьеры характерно:

- a) чередование вертикального роста с горизонтальным
- b) подъем на более высокую ступень структурной иерархии, сопровождаемое повышением в должности
- c) работа в разных организациях, или в одной организации, но только в рамках своей профессии и области деятельности.

Ключи

1. c	6 c
2. a	7a
3. b	8a
4. a	9a
5. a	10d

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: Выберите верный вариант и обоснуйте ваш выбор

Тест 1:

Вопрос 1: Какое из утверждений наиболее точно описывает карьеру?

- a) Это только получение высшего образования.
- b) Это процесс достижения карьерных целей и самосовершенствования.
- c) Это лишь работа на одной должности.
- d) Это необходимость смены места работы каждые 2-3 года.

Правильный ответ: b) Это процесс достижения карьерных целей и самосовершенствования.

Обоснование: Карьера включает в себя развитие личности и профессионала, а не ограничивается только образованием или работой на одной должности.

Тест 2:

Вопрос 2: Какова основная цель планирования карьеры?

- a) Избегание трудностей в работе
- b) Создание четкого пути к целям и развитию
- c) Увольнение по собственному желанию
- d) Подбор работников на вакансии

Правильный ответ: b) Создание четкого пути к целям и развитию

Обоснование: Планирование карьеры предполагает разработку стратегии для достижения профессиональных и личностных целей.

Тест 3:

Вопрос 3: Что включает в себя реализация карьеры?

- a) Лишь выполнение своих должностных обязанностей
- b) Активное участие в профессиональных мероприятиях и обучение
- c) Пересмотр своих взглядов на жизнь
- d) Обучение на курсах по повышению квалификации

Правильный ответ: b) Активное участие в профессиональных мероприятиях и обучение

Обоснование: Реализация карьеры — это не только выполнение обязанностей, но и активное развитие и участие в профессиональной среде.

Тест 4:

Вопрос 5: Какие мероприятия включаются в анализ и коррекцию карьеры?

- a) Оценка текущих результатов работы и изменение стратегии
- b) Изучение нового иностранных языка
- c) Увеличение рабочего времени
- d) Изменение внешнего вида для повышения самооценки

Правильный ответ: a) Оценка текущих результатов работы и изменение стратегии

Обоснование: Анализ и коррекция карьеры требуют оценки текущего положения и необходимых изменений для достижения карьерных целей.

Тест 5:

Вопрос 5: Какое из утверждений о профессионализме верно?

- a) Профессионализм определяется только опытом работы.
- b) Профессионализм включает в себя навыки, знание и личностные качества.
- c) Высокий профессионализм не влияет на карьерный рост.
- d) Профессионализм не зависит от области деятельности.

Правильный ответ: b) Профессионализм включает в себя навыки, знание и личностные качества.

Обоснование: Профессионализм является комплексным понятием и включает как профессиональные навыки, так и личные характеристики.

Тест 6:

Вопрос 6: Какой из факторов наиболее важен для успешной карьеры?

- a) Наличие большого количества друзей на работе
- b) Стремление к постоянному обучению и саморазвитию
- c) Умение четко следовать указаниям руководства
- d) Высокая зарплата на текущем месте работы

Правильный ответ: b) Стремление к постоянному обучению и саморазвитию

Обоснование: Успешная карьера зависит от готовности развиваться и адаптироваться к изменениям.

Тест 7:

Вопрос 7: Что включает в себя карьерный потенциал личности?

- a) Уровень дохода работника
- b) Способность к обучению и развитию, наличие целеустремленности
- c) Длительность стажа работы
- d) Количество контактов в профессиональной сфере

Правильный ответ: b) Способность к обучению и развитию, наличие целеустремленности

Обоснование: Карьерный потенциал определяется внутренними качествами человека, его желанием развиваться и достигать целей.

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Кейс 1:

Ситуация: Анна, выпускница университета, имеет диплом с отличием, но испытывает неуверенность в выборе направления для своей карьеры. Она интересуется

как практическим, так и творческим аспектами своей специальности, и не знает, в каком направлении развиваться дальше. Как определить карьерный потенциал Анны? Как Анна может развивать свой карьерный потенциал?

Ответ: Определение карьерного потенциала Анны может начаться с анализа ее навыков, интересов и ценностей. Для этого можно использовать методы самооценки, такие как тесты на определение профессиональных склонностей, а также беседы с карьерным консультантом. Важно также рассмотреть опыт стажировок, волонтерской деятельности и личных проектов, которые могут продемонстрировать ее способности. Анна должна поразмышлять над тем, что именно ей нравится делать: создавать, исследовать или анализировать – это укажет ей на потенциальные карьерные пути.

Анна может развивать свой карьерный потенциал путем активного поиска возможностей для получения опыта. Например, она может участвовать в стажировках, волонтерских проектах или сетевых мероприятиях, которые помогут ей познакомиться с профессиональной средой. Кроме того, важно постоянно учиться и повышать уровень своих знаний – это могут быть курсы, семинары или онлайн-образование. Установление связей с профессионалами в интересующей ее области также поможет понять, какие навыки и качества ценятся работодателями.

Кейс 2:

Ситуация: Иван работает в крупной компании, но хочет перейти на удаленную работу, чтобы лучше балансировать свою жизнь и карьеру. Он не уверен, как позволит его текущая ситуация двигаться в этом направлении. Что такое "карьерное пространство", и как оно влияет на карьерные решения Ивана? Как Иван может расширить свое карьерное пространство?

Ответ: Карьерное пространство включает в себя все возможные пути и варианты, открытые для человека в его профессиональной жизни, и бывает как внутренним, так и внешним. Внутреннее карьерное пространство — это возможности роста в рамках одной компании или области, в то время как внешнее касается альтернативных карьерных путей. Для Ивана важно осознать, что его желание перейти на удаленную работу может открывать новые горизонты, например, уменьшение географических ограничений. Однако ему также нужно учитывать потребности и ожидания работодателя.

Для расширения своего карьерного пространства Иван может начать с исследования возможностей, доступных в его текущей компании или смежных областях. Он может общаться с коллегами, работающими удаленно, и узнавать о требованиях к таким позициям. Дополнительно ему стоит рассмотреть возможность получения новых навыков, связанных с удаленной работой, например, освоение технологий виртуального взаимодействия или управления проектами онлайн, что сделает его более конкурентоспособным на новом рынке труда.

Кейс 3:

Ситуация: Елена работает специалистом по маркетингу и хочет повысить свои шансы на продвижение по службе. Она понимает, что ей нужно улучшить свои навыки самомаркетинга, но не знает, с чего начать.

Что входит в понятие "самомаркетинг" и как его применять Елене? Как Елена может использовать социальные сети для самомаркетинга?

Ответ: Самомаркетинг — это процесс продвижения своих собственных навыков и

достоинств с целью достижения карьерных целей. Это включает в себя понимание своих сильных сторон, достижений и профессиональных интересов, а также уметь эффективно сообщать об этом окружающим. Елене стоит начать с создания личного бренда, который включает в себя создание качественного резюме, активное участие в профессиональных сетях (например, LinkedIn) и регулярное обновление своего профиля с подчеркиванием новых навыков и достижений. Она также может делиться своими успехами через блоги или статьи, чтобы повысить свою видимость в профессиональной среде.

Социальные сети предоставляют уникальные возможности для самомаркетинга. Елена может создать контент, который демонстрирует ее экспертизу в области маркетинга: делиться кейсами, проводить вебинары, участвовать в группах по интересам. Важно следить за своим имиджем в интернете, отвечать на комментарии и сообщения, общаться с коллегами и обмениваться опытом. Кроме того, она может использовать социальные сети для налаживания контактов с потенциальными работодателями и партнерами, что существенно расширяет ее возможности в карьере.

Кейс 4:

Ситуация: Артем, молодой специалист, только что закончил университет и начинает поиск работы. Он понимает, что резюме — это один из ключевых инструментов при трудоустройстве, но его содержание и формат вызывают у него затруднения. Какие ключевые элементы должны быть в резюме Артема? Как Артем может сделать свое резюме более привлекательным для работодателей?

Ответ: В резюме Артема должно быть несколько ключевых элементов. Во-первых, это личные данные — имя, контактная информация и, возможно, ссылки на профессиональные профили в социальных сетях. Во-вторых, раздел об образовании должен включать учебные заведения, специальности и годы обучения. Важно также указать опыт работы, даже если это были стажировки или волонтерская деятельность. Дополнительные навыки (например, знание языков или компьютерные навыки) тоже следует указать. Наконец, полезно включить раздел о личных качествах и достижениях, которые могут помочь выделиться на фоне других кандидатов.

Для повышения привлекательности резюме Артему следует использовать активные глаголы и конкретные примеры достижений, например, "Увеличил результаты продаж на 20% за 6 месяцев". Также важно адаптировать резюме под каждую вакансию, акцентируя внимание на тех качествах и опыте, которые наиболее ценны для конкретного работодателя. Не менее важно следить за структурой — резюме должно быть лаконичным и четким, без лишней информации. Можно использовать форматирование для выделения ключевых моментов, чтобы рекрутеры могли быстро найти необходимую информацию.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос

Задание 1:

Вопрос: Опишите, как технология индивидуального консультирования по карьере может помочь специалисту изменить направление своей карьеры. Приведите примеры методов и

инструментов, которые могут быть использованы в этом процессе.

Правильный ответ: Индивидуальное консультирование может существенно помочь специалисту в изменении направления карьеры, начиная с определения его карьерных целей и желаемых изменений. Процесс может включать следующие методы и инструменты:

1. **Оценка профессиональных навыков и интересов:** Использование тестов, таких как Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) или Strong Interest Inventory, для определения личных склонностей и интересов.
2. **Составление карты карьерного пути:** Консультант и клиент могут совместно разработать визуальную карту, показывающую возможные варианты карьерного роста и необходимые шаги для достижения нового направления.
3. **Разработка индивидуального плана обучения:** Определение необходимых курсов и тренингов, которые помогут клиенту приобрести недостающие навыки для новой карьеры, например, онлайн-курсы, стажировки или профессиональные сертификаты.
4. **Психологическая поддержка:** Консультант может действовать как наставник и поддержка в процессе изменений, помогая преодолевать страхи и неуверенность.

Задание 2:

Вопрос: Рассмотрите преимущества и недостатки технологии группового консультирования по карьере. В каких случаях она может быть более эффективной, чем индивидуальное консультирование?

Правильный ответ: Групповое консультирование по карьере имеет свои преимущества и недостатки:

Преимущества:

1. **Обмен опытом:** Участники могут делиться опытом и открыто обсуждать свои карьерные пути и трудности, что может вдохновить других.
2. **Социальная поддержка:** Группа создает сеть поддержки, способствующую преодолению стрессов и преодолению трудных периодов в карьере.
3. **Разнообразие точек зрения:** Участники получают доступ к множеству идей и стратегий, которые могут быть полезны в их карьере.
4. **Экономия времени и ресурсов:** Один консультант может работать с несколькими клиентами одновременно, что может снизить стоимость услуги и время проведения сеансов.

Недостатки:

1. **Ограниченная индивидуализация:** Потребности каждого участника могут не быть полностью удовлетворены, как в индивидуальном консультировании.
2. **Стеснение и неуверенность:** Некоторые участники могут чувствовать себя некомфортно, делясь своей информацией с группой.
3. **Разные уровни опыта:** Участники могут находиться на разных этапах карьерного роста, что делает обсуждения сложными.

Групповое консультирование может быть более эффективным в ситуациях, когда участники имеют схожие цели и проблемы, например, при совместном поиске работы после окончания учебного заведения.

Задание 3:

Вопрос: Проанализируйте, как управление карьерой связано с личной ответственностью

индивида. Как эта связь влияет на принятие карьерных решений?

Правильный ответ: Управление карьерой связано с персональной ответственностью, так как каждый человек должен взять на себя активную роль в планировании и осуществлении своей карьерной траектории. Основные аспекты этой связи:

1. **Личная ответственность:** Индивид отвечает за выбор курса своего карьерного пути, включая выбор образования, бизнес-навыков и профессионального развития. Это необходимость осознанного планирования и ответственности за последствия.
2. **Принятие решений:** Осознание личной ответственности напрямую влияет на принятие карьерных решений. Люди с высокой степенью ответственности чаще исследуют доступные возможности и активно участвуют в процессе карьерного роста, например, участвуя в сетевых мероприятиях, прохождении сертификаций и повышении квалификации.
3. **Оценка риска:** Ответственные профессионалы более осторожны в оценке рисков, связанных с карьерными изменениями, что может способствовать более взвешенному выбору между стабильностью и вероятными новыми возможностями.

Задание 4

Вопрос: Опишите, какие уникальные вызовы и возможности имеют молодые специалисты на современном рынке труда и как управление карьерой может им помочь справиться с этими вызовами.

Правильный ответ: Молодые специалисты сталкиваются с уникальными вызовами и возможностями на современном рынке труда:

Вызовы:

1. **Конкуренция:** Высокая конкуренция на рынке труда, в частности среди недавних выпускников, делает поиск первой работы сложным.
2. **Недостаток опыта:** Многие работодатели требуют опыта работы, что может затруднить устройству на первое место.

Возможности:

1. **Адаптивность:** Молодые специалисты часто более открыты для новых технологий и подходов, что позволяет им быстрее адаптироваться и внедрять инновации.
2. **Сетевые возможности:** Наличие социальных медиа и платформ для профессионального общения (например, LinkedIn) дает молодым специалистам возможность расширить свою сеть контактов.

Управление карьерой может помочь молодым специалистам справиться с вызовами через:

1. **Советы по созданию резюме и сопроводительных писем:** Включение в него опыта, полученного в учебе или во время стажировок.
2. **Поддержка в поиске стажировок и практик:** Консультанты могут помочь молодым специалистам найти возможности для получения опыта и подготовки к настоящей работе.
3. **Курсы и сертификации:** Рекомендации по прохождению курсов, которые могут дать преимущества в поиске работы.

УК-7 - Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Тест 1

1. Физическая культура представляет собой:
а) Учебный предмет в учебном учреждении;
б) Выполнение упражнений;
в) Часть человеческой культуры.

2. Физическая культура ориентирована на совершенствование: а)
Физических и психических качеств людей;
б) Техники двигательных действий;
в) Работоспособность человека.

3. Вид воспитания, направленный на обучение движениям и воспитание физических качеств человека называется:
а) Физическим воспитанием;
б) Физической культурой;
в) Физическим развитием.

4. Обязательное содержание дисциплины «Физическая культура» состоит из взаимных разделов:
а) теоретического, методико-практического;
б) проектно-творческого;
в) физкультурно-спортивного;
г) практического, контрольного.

5. Для практических занятий студентов распределяют по учебным отделениям:
а) профессионально-прикладное, предметно-ориентированное;
б) основное, специальное;
в) медицинское, адаптивное;
г) спортивное.

Ключ

- 1 В
- 2 А
- 3 А
- 4 А
- 5 А

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Тест 2

1. Процесс становления и последующего изменения на протяжении индивидуальной жизни естественных морфо-функциональных свойств человеческого организма называется:
а) Физическим состоянием; б) Физическим развитием; в) Физическим воспитанием.
2. Назовите три группы задач, решаемых в процессе физического воспитания:
а) Развивающие, коррекционные, специфические;
б) Воспитание, оздоровительные, образовательные;
в) Общепедагогические, компенсаторные, гигиенические.
3. Как называется система специальной подготовки человека к конкретной деятельности, избранной им в качестве трудовой:
а) Оздоровительно-реабилитационная физическая культура;
б) Базовая физическая культура;
в) Профессионально-прикладная физическая культура.
4. Биологическая роль утомления:
а) обеспечивает сохранение ряда показателей высшей нервной деятельности;
б) служит предупредительным сигналом возможного перенапряжения рабочего органа или организма в целом;
в) обеспечивает активность и устойчивость внимания, восприятия, памяти и других сторон мышления;
г) обеспечивает взаимодействие организма с окружающей средой.
5. Фазы развития утомления:
а) хроническая;
б) устойчивая;
в) некомпенсированная;
г) компенсированная.

Ключ

- | | |
|----|---|
| 1. | б |
| 2. | б |
| 3. | в |
| 4. | б |
| 5. | г |

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Тест 3

1. Под закаливанием понимается:
а) купание в холодной воде и хождение босиком;
б) приспособление организма к воздействию внешней среды;
в) сочетание воздушных ванн с гимнастикой и играми.

2. Совокупность гигиенических правил, выполнение которых способствует сохранению и укреплению здоровья человека, определяет:
- а) общественную гигиену;
 - б) личную гигиену;
 - в) социальную гигиену.
3. Что является основным специфическим средством физического воспитания:
- а) Естественные свойства природы;
 - б) Физические упражнения;
 - в) Санитарно-гигиенические факторы.
4. Перечислите общеизвестные «факторы риска» в жизни людей:
- а) Гипокинезия, алкоголизм, курение;
 - б) Нарушения в питании, экологии, психологические стрессы;
 - в) Все перечисленное.
5. Гиподинамия — это:
- а) Пониженная двигательная активность человека;
 - б) Повышенная двигательная активность человека;
 - в) Нехватка витаминов в организме;
 - г) Чрезмерное питание.

Ключи

- | | |
|----|---|
| 1. | б |
| 2. | б |
| 3. | б |
| 4. | в |
| 5. | а |

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Тест 1

1. Что относится к средствам физического воспитания:
- а) Подвижные игры, гимнастика, спортивные игры, туризм, плавание, лыжная подготовка;
 - б) Солнце, воздух и вода; соблюдение санитарно-гигиенических норм, режима дня, питания, отдыха, личная гигиена;
 - в) Физические упражнения, естественные силы природы и гигиенические факторы.

Ответ : а) Подвижные игры, гимнастика, спортивные игры, туризм, плавание, лыжная подготовка.

Обоснование: Данный вариант включает активные физические практики, которые непосредственно способствуют физическому воспитанию. Остальные варианты содержат факторы, которые не являются конкретными средствами физической

активности.

2. Общая работоспособность человека определяется следующими группами и факторами:

- а) психическими (настроение, мотивация, и др.);
- б) правовыми и экономическими (должностные обязанности, дисциплина);
- в) физическими (освещение, шум, температура);
- г) физиологическими (состояние здоровья, тренированность, питание, сон);
- д) техническими (наличие оргтехники, компьютеризация).

Ответ: г) физиологическими (состояние здоровья, тренированность, питание, сон).

Обоснование: Хотя все перечисленные факторы могут оказывать влияние на работоспособность, именно физиологические факторы напрямую связаны с физическими и психическими возможностями человека и имеют наибольшее значение для его работоспособности.

3. Средствами и приёмами оптимизации умственной работоспособности являются:

- а) сочетание рабочего ритма с индивидуальными биологическими ритмами;
- б) соблюдение санитарно - гигиенических требований; в) курение и небольшие дозы алкоголя;
- г) прогулка на свежем воздухе, ароматерапия, цветотерапия, смех; д) спортивная тренировка с режимом ЧСС 175-180 уд/мин.

Ответ:

а) сочетание рабочего ритма с индивидуальными биологическими ритмами.

Обоснование: Этот вариант подразумевает адаптацию работы согласно индивидуальным потребностям организма, что благоприятно сказывается на умственной работоспособности. Остальные варианты (в частности, алкоголь и курение) далеки от оптимизации работоспособности.

4. Укажите объективные факторы перенапряжения психофизического состояния:

- а) возраст, пол;
- б) состояние здоровья; в) мотивация учения;
- г) величина учебной нагрузки;
- д) нервно-психическая устойчивость.

Ответ:

г) величина учебной нагрузки.

Обоснование: Величина учебной нагрузки является количественным параметром, который можно измерить и который объективно влияет на состояние человека. Другие перечисленные факторы имеют более субъективный характер (например, возраст или пол).

5. Укажите субъективные факторы перенапряжения психофизического состояния:

- а) способность адаптироваться к новым условиям; б)

- продолжительность отдыха;
в) состояние здоровья;
г) личностные качества;
д) психофизические возможности

Ответ:

- г) личностные качества.

Обоснование: Личностные качества человека, такие как стрессоустойчивость, уровень самооценки и оптимизм, сильно влияют на психофизическое состояние и его восприятие ситуаций. Остальные факторы могут быть менее заметны или владеют более объективным характером.

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Тест 1:

Вопрос 1: Психологическая безопасность личности включает в себя:

- А) Защиту от физических угроз
- В) Эмоциональную стабильность и уверенность в себе
- С) Отсутствие стресса и тревоги
- Д) Финансовую защищенность

Вопрос 2: Какой подход к психологической безопасности акцентирует внимание на внутреннем состоянии личности?

- А) Социологический
- В) Экологический
- С) Психодинамический
- Д) Когнитивный

Вопрос 3: Психологическая защищенность определяется как:

- А) Устойчивость к внешним раздражителям
- В) Способность справляться с внутренними и внешними угрозами
- С) Избежание конфликтов
- Д) Наличие поддерживающих социальных связей

Вопрос 4: Психологическая безопасность является важным аспектом:

- А) Только в образовательной среде
- В) Технологических разработок
- С) Личного и профессионального роста
- Д) Лишь в условиях кризиса

Тест 2:

Вопрос 1: Информационно-психологическая безопасность подразумевает защиту:

- А) Физического здоровья
- В) Психологического состояния личности от негативного информационного воздействия
- С) Материальных ресурсов
- Д) Социальной активности

Вопрос 2: Какой из следующих факторов не касается информационно-психологической безопасности?

- А) Качество информации
- В) Восприимчивость человека
- С) Экономическая стабильность
- Д) Социальные взаимодействия

Вопрос 3: Что является одной из основных угроз информационно-психологической безопасности?

- А) Дезинформация
- В) Экстремальный стресс
- С) Психологическое давление со стороны государства
- Д) Отсутствие коммуникации

Вопрос 4: Главный принцип информационно-психологической безопасности заключается в:

- А) Закрытии доступа к информации
- В) Эмоциональной изоляции
- С) Защите от манипуляций и неадекватной информации
- Д) Создании информационных барьеров

Тест 3:

Вопрос 1: Психологическая безопасность в образовательной среде включает:

- А) Поддержку физической активности
- В) Оценку академической успеваемости
- С) Создание комфортной атмосферы для обучения
- Д) Техническое оснащение учебных заведений

Вопрос 2: Какой фактор способствует психологической безопасности обучающихся?

- А) Жесткая дисциплина
- В) Холодная атмосфера классов
- С) Эмоциональная поддержка со стороны преподавателей
- Д) Конкуренция между учениками

Вопрос 3: Опасность ситуации, когда студент чувствует себя психологически небезопасно, заключается в:

- А) Повышении успеваемости
- В) Развитии физического здоровья
- С) Снижении мотивации и самооценки
- Д) Увеличении социальной активности

Вопрос 4: Психологическая безопасность поможет избежать:

- А) Командных проектов
- В) Индивидуальных заданий
- С) Конструктивной критики
- Д) Психологических травм и стресса у учащихся

Тест 4:

Вопрос 1: В экстремальных ситуациях психологическая безопасность человека зависит от:

- A) Технического обеспечения
- B) Уровня саморегуляции и эмоциональной устойчивости
- C) Наличия средств для выживания
- D) Поддержки группы

Вопрос 2: Что является главной психологической угрозой в экстремальных ситуациях?

- A) Физическая опасность
- B) Отсутствие ресурсов
- C) Социальная изоляция
- D) Психологический стресс и паника

Вопрос 3: Психологическая безопасность в условиях экстрима включает в себя:

- A) Максимизацию рисков
- B) Умение адаптироваться к изменяющейся ситуации
- C) Сохранение дистанции от других
- D) Игнорирование эмоций

Вопрос 4: Психология безопасности в контексте национальной безопасности акцентирует внимание на:

- A) Экономических показателей
- B) Военных действиях
- C) Психологической устойчивости населения
- D) Политических конфликтах

Ключи к тестам:

Тест 1 Ответы

- 1. C)
- 2. C)
- 3. B)
- 4. C)

Тест 2 Ответы

- 1. B)
- 2. C)
- 3. A)
- 4. C)

Тест 3 Ответы

- 1. C)
- 2. C)
- 3. C)
- 4. D)

Тест 4 Ответы

- 1. B)
- 2. D)
- 3. B)
- 4. C)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 5: Установите соответствие между психологическими направлениями и их основными характеристиками. В таблице ниже приведены направления (колонка А) и характеристики (колонка Б). Напишите номер соответствующей характеристики рядом с номером направления.

А. Психоанализ 1. Ориентирован на изучение поведения и его изменения под воздействием внешней среды

В. Бихевиоризм 2. Акцент на внутренних психических процессах, таких как мышление и восприятие

С. Гуманистическая психология 3. Сосредоточение на индивидуальных переживаниях и самореализации человека.

Д. Когнитивная психология 4. Основное внимание уделяется бессознательным процессам и динамике внутреннего конфликта.

Варианты ответов:

1. А - 4; В - 1; С - 3; D - 2
2. А - 1; В - 4; С - 2; D - 3
3. А - 2; В - 1; С - 4; D - 3
4. А - 3; В - 2; С - 1; D - 4

Вопрос 6: Соотнесите понятия безопасности с их определениями

А. Психологическая безопасность 1. Защита личности от угроз, связанных с ложной информацией и манипуляциями.

В. Физическая безопасность 2. Условие, при котором человек чувствует себя защищённым в групповой среде и может открыто выражать свои мысли.

С. Социальная безопасность 3. Защита личности от физических угроз и насилия.

Д. Информационная безопасность 4. Защита прав и свобод граждан в социальном контексте, включая предотвращение дискриминации.

Варианты ответов:

1. А - 3, В - 1, С - 2, D - 4
2. А - 2, В - 3, С - 4, D - 1
3. А - 1, В - 2, С - 3, D - 4
4. А - 4, В - 3, С - 2, D - 1

Вопрос 7: Соотнесите методы повышения психологической безопасности с их описанием

А. Создание доверительной атмосферы 1. Способствует возникновению общения и устранению барьеров в команде

В. Применение строгих мер контроля

2. Приводит к повышению тревожности и снижению открытости среди членов группы

С. Регулярные обратные связи

3. Позволяет выявить проблемы и укрепить взаимопонимание.

D. Игнорирование конфликтов

4. Ведет к накоплению нерешённых

вопросов и усугубляет ситуацию в команде.

Варианты ответов:

1. A – 2, B – 4, C – 1, D – 2
2. A – 4, B – 2, C – 3, D – 1
3. A – 1, B – 2, C – 3, D – 4
4. A – 3, B – 4, C – 2, D – 1

Вопрос 8: Соотнесите факторы, влияющие на психологическую безопасность, с их примерами

A. Взаимоотношения в коллективе 1 Члены команды поддерживают друг друга в трудные времена, что способствует доверию.

B. Стрессовые ситуации 2 Отсутствие поддержки со стороны коллег может усугубить стресс и снизить уверенность.

C. Уровень образования 3 Хорошее образование может помочь в поиске конструктивных решений конфликтов.

D. Низкая самооценка 4 Когда работники чувствуют себя неуверенно в своих способностях, это может снижать их вовлеченность.

Варианты ответов:

1. A – 1, B – 2, C – 3, D – 4
2. A – 2, B – 4, C – 1, D – 2
3. A – 4, B – 2, C – 3, D – 1
4. A – 3, B – 4, C – 2, D – 1

Ключи к тестам:

№ вопроса Ответы

Вопрос 5 1

Вопрос 6 2

Вопрос 7 3

Вопрос 8 1

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 9: Опишите, как предмет психологии безопасности пересекается с другими науками, такими как социология, медицина и экономика. Какие аспекты этих наук могут быть важны для изучения психологии безопасности?

Примерный правильный ответ:

Предмет психологии безопасности охватывает широкий спектр аспектов, взаимодействующих с другими науками, такими как социология, медицина и экономика. С точки зрения социологии, психология безопасности изучает, как социальные факторы, такие как групповая динамика, нормы и ценности сообщества, влияют на восприятие рисков и проблемы безопасности. Например, в группах, где высокие нормы взаимопомощи и поддержки, люди могут более активно придерживаться мер

безопасности, чем в группах с низким уровнем социальной сплоченности. Это позволяет психологам понять, как создавать позитивные социальные условия для повышения уровня безопасности.

С медицинской точки зрения, психология безопасности анализирует влияние здоровья на поведение человека в контексте сохранения безопасности. Например, психическое здоровье, уровень стресса и наличие различных расстройств могут значительно повлиять на способность адекватно оценивать риски и принимать решения в стрессовых ситуациях. Таким образом, интеграция медицинских знаний необходима для разработки программ, способствующих улучшению психоэмоционального состояния и, как следствие, повышению уровня безопасности.

Экономика также имеет значение, так как факторы экономической устойчивости и ресурсного обеспечения влияют на уровень безопасности на рабочих местах и в обществах в целом. Психология безопасности может использовать экономические модели для анализа влияния ресурсных ограничений на принятие безопасных решений. Например, недостаток финансирования может привести к снижению стандартов безопасности на предприятиях, что в свою очередь увеличивает риски для работников.

Таким образом, пересечение психологии безопасности с социологией, медициной и экономикой позволяет создать более комплексное представление о том, как различные факторы влияют на безопасность и поведение человека, что способствует разработке более эффективных стратегий профилактики и управления рисками.

Вопрос 10: Расскажите о ключевых понятиях, характеризующих психологию безопасности, таких как риск, угроза, безопасность и защитное поведение. Как эти понятия взаимодействуют друг с другом в реальной жизни?

Примерный правильный ответ:

Ключевыми понятиями в психологии безопасности являются риск, угроза, безопасность и защитное поведение. Каждое из этих понятий играет важную роль в формировании нашего понимания и реагирования на возможные опасности в различных аспектах жизни. Риск – это вероятность того, что произойдет неблагоприятное событие, а также степень возможных последствий. В психологии безопасности риск анализируется с точки зрения его восприятия, которое может значительно варьироваться у разных людей. Например, для одного человека риск поездки в небезопасном районе может быть преувеличенным в результате личного опыта или информации из СМИ, в то время как другой может не проявлять такого беспокойства.

Угроза – это конкретная ситуация или событие, которые могут причинить вред. Угрозы могут быть как физическими, так и психологическими. Например, угроза безопасности на рабочем месте может включать в себя опасные условия труда, а психологическую угрозу – стрессовые факторы или враждебную атмосферу. Понимание угроз помогает людям осознанно подходить к оценке ситуаций и разрабатывать стратегии их преодоления. Безопасность – это состояние, при котором минимизированы риски и угрозы. В психологии безопасности безопасность рассматривается как результат успешного управления рисками и угрозами. Эффективные меры по обеспечению безопасности включают в себя как индивидуальные действия (например, соблюдение правил охраны труда), так и организационные подходы (например, создание безопасной среды на предприятии).

Защитное поведение – это действия, предпринимаемые индивидом или группой для

уменьшения риска или предотвращения угроз. Оно может выражаться в формировании привычек безопасности, таких как использование защитных средств на производстве или соблюдение дорожных правил. Защитное поведение может зависеть от личной оценки рисков, культурных и социальных факторов, а также от уровня образования и осведомленности по вопросам безопасности.

В реальной жизни все эти понятия взаимосвязаны и влияют друг на друга. Например, восприятие риска может определить уровень угрозы, воспринимаемой человеком. Это, в свою очередь, влияет на осознание важности безопасности и готовность к защитному поведению. Если человек понимает, что существует реальная угроза, он, скорее всего, примет меры для защиты, что повысит уровень его безопасности. Таким образом, взаимодействие этих понятий помогает сформировать более целостное представление о безопасности на уровне индивидов и сообществ.

Вопрос 11: Перечислите и опишите основные методы исследования психологических аспектов безопасности. Какие из них являются наиболее эффективными для понимания человеческого поведения в контексте безопасности?

Примерный правильный ответ:

Основные методы исследования психологических аспектов безопасности включают:

Анкетирование и опросы: Этот метод позволяет собрать данные о восприятии риска и намерениях людей в области безопасности. Опросы могут быть структурированными или неструктурированными и охватывают широкий спектр вопросов, касающихся личного опыта и мнений. Они особенно полезны для получения количественных данных.

Наблюдение: Метод наблюдения включает в себя изучение поведения людей в реальных условиях, что позволяет исследователю понять, как совершаются поступки в контексте безопасности. Наблюдение может быть как непосредственным (включает взаимодействие с участниками), так и скрытым (без вмешательства в процесс).

Экспериментальные исследования: Данный метод позволяет контролировать переменные и проводить манипуляции для выявления причинно-следственных связей. Эксперименты могут освещать, как различные факторы (социальные, эмоциональные, когнитивные) влияют на восприятие и поведение в области безопасности.

Кейс-стади: Исследование конкретных ситуаций (кейс-стадий) позволяет глубже понять сложные аспекты безопасности. Этот метод предоставляет качественные данные о том, как люди реагируют на кризисные ситуации и какие психологические механизмы запускают определенные действия.

Наиболее эффективным методом можно считать комбинацию нескольких подходов, что позволяет достичь более комплексного понимания человеческого поведения в контексте безопасности.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос 12: Какую роль играют качественные методы исследования в изучении психологических аспектов безопасности? Приведите примеры применения этих методов.

Примерный правильный ответ:

Качественные методы исследования играют важную роль в изучении психологических аспектов безопасности, поскольку они позволяют глубже понять субъективные переживания, эмоции и мотивации людей. Качественный подход в психологии безопасности помогает выявлять скрытые аспекты восприятия безопасности и факторы, влияющие на принятие решений в условиях риска.

Примеры применения качественных методов:

Глубинные интервью: Этот метод позволяет получить детальные данные о внутреннем восприятии безопасности и личных историях, связанных с кризисными ситуациями. В ходе интервью исследователь может задавать открытые вопросы, что способствует выявлению нюансов, которые часто остаются незамеченными в количественных исследованиях.

Фокус-группы: Они дают возможность более глубоко обсудить проблемы безопасности в группе, исследуя динамику взаимодействия участников и их коллективные мнения. Это может быть полезно при изучении социальных норм, влияющих на поведение в условиях угроз.

Анализ качественных текстов и материалов: Исследование существующих текстов (статей, отчетов, документов) может помочь выявить общественные стереотипы и опасения в сфере безопасности, которые влияют на поведение индивидов и групп.

Использование качественных методов позволяет получить более полное представление о сложных психологических аспектах безопасности, что в свою очередь может способствовать разработке более эффективных стратегий повышения безопасности и профилактики рисков.

Вопрос 13: Прочитайте текст и предложите разрешение варианты разрешения ситуации:
Конфликт в команде

В компании "Альфа" возник внутренний конфликт между двумя командами, работающими над проектом разработки нового программного продукта. Конфликт начался с разногласий по поводу сроков выполнения задач и методов работы. Участники обеих команд начали открыто критиковать друг друга на собраниях, что создало напряжённую атмосферу. Работники стали испытывать стресс, уменьшилась продуктивность и повысилась текучесть кадров.

Возможный вариант разрешения ситуации:

Анализ ситуации: Конфликт в командах повлиял на атмосферу в организации. Проявления жесткой критики и отсутствие взаимопонимания создают среду, в которой работа становится менее эффективной. Это также отражает низкий уровень психологической безопасности, поскольку сотрудники не чувствуют себя защищёнными для выражения своих мнений.

Рекомендации по решению конфликта:

Организация медиации: Привлеките внешнего или внутреннего специалиста для медиации конфликта между командами. Это поможет разрешить спор мирным способом и восстановить отношения.

Создание площадки для обсуждения: Проведите регулярные встречи, где участники смогут обсуждать свою работу и выражать свои мнения в безопасной обстановке.

Используйте техники активного слушания, чтобы сотрудники чувствовали себя услышанными.

Обучение сотрудников: Организуйте тренинги по командной работе и коммуникации, чтобы повысить уровень психологической безопасности. Это поможет укрепить доверие между участниками и улучшить их взаимодействие.

Формирование обратной связи: Обеспечьте регулярную обратную связь от руководства по командным процессам и достижениям. Это может помочь людям понять положительные и отрицательные аспекты их работы, мотивируя их к улучшениям.

Мониторинг состояния команды: Внедрите системы регулярной оценки уровня удовлетворенности сотрудников и психологической безопасности в коллективе. Это даст возможность выявлять проблемы на ранних стадиях и оперативно реагировать на них.

Ожидаемый результат: В результате мероприятий, направленных на улучшение психологической безопасности, ожидается снижение уровня стресса среди сотрудников, улучшение коммуникации и сотрудничества между командами, а также повышение производительности.

Вопрос 14: Прочитайте текст и предложите разрешение варианты разрешения ситуации:
Угон данных и психологическая безопасность

В компании "Бета" произошёл инцидент с утечкой конфиденциальной информации: личные данные клиентов и финансовая информация были украдены хакерами. После этого инцидента сотрудники компании начали проявлять недоверие к руководству, опасаясь, что их личные данные также могут быть незащищёнными. Начались случаи утечки информации среди сотрудников и даже громкие споры о том, как следует защитить информацию.

Возможный вариант разрешения ситуации:

Анализ ситуации: Утечка данных создала атмосферу страха и недоверия. Сотрудники чувствуют угрозу как физической, так и психологической безопасности. Необходима комплексная работа для восстановления доверия и повышения уровня безопасности в компании.

Рекомендации по улучшению ситуации:

Прозрачность информации: Руководство должно открыто сообщить о том, что произошло, какие меры были приняты для предотвращения таких инцидентов в будущем и как будет обеспечиваться защита персональных данных сотрудников.

Обучение сотрудников: Введение регулярных тренингов по информационной безопасности. Обучение сотрудников принципам защиты личной информации и методам работы с данными поможет снизить вероятность утечек и повысит уровень осведомленности.

Создание культуры безопасности: Определите "амбассадоров безопасности" внутри команд, которые будут отвечать за информирование коллег о безопасности и поощрять их к соблюдению протоколов.

Анонимные каналы обратной связи: Создание анонимных каналов для сообщения о проблемах и недовольствах позволит сотрудникам свободно делиться своим беспокойством и предложениями по улучшению безопасности, не боясь остроты критики.

Проведение психологических сессий: Привлечение профессиональных психологов для помощи сотрудникам в управлении стрессом и тревогой, возникшими вследствие инцидента. Это поможет укрепить психологическую безопасность и восстановить доверие в команде.

Ожидаемый результат: Внедрение этих мер должно увеличить уровень безопасности данных, восстановить доверие сотрудников к компании и улучшить психологическую атмосферу в коллективе, что, в свою очередь, скажется на их производительности и мотивации.

Вопрос 15: Прочитайте текст и предложите разрешение варианты разрешения ситуации:
Стрессовая ситуация на рабочем месте

Сотрудники отдела продаж компании "Бета" сталкиваются с увеличением объема работы из-за недавнего расширения бизнеса. Из-за этого некоторые сотрудники начали испытывать сильный стресс и физическую усталость, что негативно сказывается на их производительности и моральном настроении. Один из сотрудников, Алена, почувствовала себя перегруженной и решила взять больничный. Другие коллеги также начали выражать недовольство и говорить о возможности поиска другой работы.

Возможный вариант разрешения ситуации:

Анализ проблемы: Здесь очевидно, что увеличение нагрузки без должной поддержки и управления приводит к стрессу и выгоранию сотрудников. Это также указывает на низкий уровень психологической безопасности в команде, так как сотрудники не чувствуют себя свободно, выражая свои трудности и запросы на помощь.

Рекомендации по решению проблемы:

Мониторинг нагрузки: Руководству стоит провести анализ рабочей нагрузки сотрудников. Используйте опросы или беседы для выявления уровня стресса и перегруженности.

Введение системы поддержки: Создайте систему, при которой сотрудники могут обращаться за поддержкой. Это могут быть регулярные встречи с начальством, а также возможность обращения к психологу или консультанту.

Обучение по управлению стрессом: Проведите тренинги по управлению стрессом и времени. Это поможет сотрудникам справляться с нагрузкой и повысить свою эмоциональную устойчивость.

Формирование безопасной среды: Работайте над созданием атмосферы, в которой сотрудники могут открыто обсуждать свои переживания и трудности. Внедрите безоценочные обратные связи во время командных встреч.

Вопрос 16: Прочитайте текст и предложите разрешение варианты разрешения ситуации:
Ошибка на проекте

В команде разработки программного обеспечения компании "Гамма" произошла ошибка, приведшая к сбою в системе у клиента. Отдел, ответственный за тестирование, не обнаружил проблему до выпуска продукта. На встрече, посвященной инциденту, некоторые члены команды начали обвинять друг друга, что привело к эмоциональной скачкообразной реакции и снижению командного духа.

Возможный вариант разрешения ситуации:

Анализ проблемы: Ошибка произошла из-за недостаточной коммуникации и взаимодействия между командами. Обвинения друг в друге создают токсичную атмосферу, что крайне негативно сказывается на психологической безопасности, и сотрудники боятся выражать свои мнения или указывать на проблемы.

Рекомендации по решению проблемы:

Создание культуры открытости: Проведите тренинг для создания культуры открытости и ответственности. Объясните важность обсуждения ошибок как возможности для обучения и улучшения, а не как причины для обвинений.

Организация анализа инцидента: Проведите анализ инцидента с акцентом на определение причин проблемы, а не на поиске виновных. Используйте метод "5 почему" для анализа коренных причин проблемы.

Формирование межкомандного взаимодействия: Создайте инициативы по сотрудничеству между отделами, чтобы улучшить коммуникацию и понимание процессов друг друга.

Обсуждение психологической безопасности: Регулярно обсуждайте вопросы психологической безопасности на собраниях, создавая платформу для подведения итогов и выбора стратегий для предотвращения подобных инцидентов в будущем.

Вопрос 17

Прочитайте текст и предложите решение ситуации:

Представьте, что в результате сильного землетрясения в крупном городе произошла массовая эвакуация жителей. Инфраструктура города разрушена, в результате чего много людей осталось без крова, еды и медицинской помощи. Психолог, работающий в этом регионе, отмечает высокие уровни тревоги и стресса среди эвакуированных, потенциальные случаи паники и депрессии. Рассматривается необходимость организации психологической помощи, а также участие в спасательных и восстановительных мероприятиях.

Ответить на вопрос: Как психолог должен действовать в данной ситуации? Какие методы и подходы он может использовать для защиты жизнедеятельности людей и оказания помощи пострадавшим?

Возможный вариант разрешения ситуации:

Оценка ситуации:

Первым шагом психолога должно стать быстрое оценивание состояния людей в эвакуационном центре. Важно установить уровень стресса и тревожности, а также выявить тех, кто нуждается в немедленной помощи.

Организация психологической поддержки: Создание группы по оказанию первой психологической помощи (ППП). Психолог может обучить волонтеров основам работы с эмоциональными травмами. Проведение групповых сессий, где пострадавшие могут выразить свои чувства, поделиться переживаниями и обсудить произошедшее. Это поможет снизить уровень стресса и дать людям возможность почувствовать поддержку. Психолог может проводить индивидуальные консультации для наиболее уязвимых пострадавших, включая детей, пожилых людей и лиц с предшествующими психическими проблемами. Важно обеспечить конфиденциальность и создать безопасное пространство для обсуждения личных переживаний.

Работа с паническими и стрессовыми реакциями:

Использование методов релаксации и управления стрессом (например, дыхательные упражнения, создание ощущений безопасности через визуализацию).

Применение когнитивно-поведенческих техник для работы с негативными мыслями и установками, связанными с происшествием.

Согласование с другими службами:

Психолог должен работать в команде с медиками, волонтерами и спасательными службами, обеспечивая интеграцию психологической помощи в общий план

восстановления и помощи.

Мониторинг и обратная связь:

После первичных мероприятий важно регулярно проводить оценки психологического состояния населения, чтобы следить за возможными долгосрочными последствиями и адаптировать программу помощи в зависимости от потребностей.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Специальная психология – это ...
 - А. наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности
 - В. раздел психиатрии, изучающий общие закономерности возникновения и развития психических болезней, психопатологических процессов и состояний
 - С. наука о психофизиологических особенностях развития детей с психическими и (или) физическими недостатками, о закономерностях их воспитания, образования и обучения.
 - Д. наука, занимающаяся изучением закономерностей атипичного развития, его проявлений и влияния на
2. Закономерности развития и проявлении психики у различных групп людей с нарушениями развития – это ...
 - А. объект специальной психологии
 - В. субъект специальной психологии
 - С. предмет специальной психологии
 - Д. цель специальной психологии
3. Сложный процесс перестройки сохранных функций организма для замещения нарушенных – это ...
 - А. коррекция
 - В. компенсация
 - С. декомпенсация
 - Д. адаптация
4. Сколько блоков задач в специальной психологии?
 - А. 2
 - В. 4
 - С. 6
 - Д. 8
5. Дефект – это физический _____ и (или) психический _____, вызывающий нарушение нормального развития

- A. дефект
 - B. дефицит
 - C. недостаток
 - D. недочёт
6. Раздел специальной психологии, изучающий особенности психической деятельности умственноотсталых людей – это ...
- A. тифлопсихология
 - B. олигофренопсихология
 - C. сурдопсихология
 - D. логопсихология
7. Онтогенез – индивидуальное развитие человека от _____ до смерти.
- A. планирования зачатия
 - B. зачатия
 - C. рождения
 - D. 1 года
8. Борьба противоречий между новыми потребностями и старыми возможностями их удовлетворения - это
- A. развитие
 - B. психическое развитие
 - C. механизм развития
 - D. движущие силы развития
- Кто впервые ввёл термин «дизонтогенез»?
- A. З. Фрейд (1891)
 - B. У. Штерн (1916)
 - C. Й. Швальбе (1927)
 - D. В.В. Лебединский (1985)
10. Патология, которая возникает в результате воздействия вредоносного фактора во втнутриутробный период развития
- A. пренатальная
 - B. натальная
 - C. перинатальная
 - D. постнатальная

Ключ

- 1. c
- 2. c
- 3. b
- 4. b
- 5. a
- 5. b
- 7. b
- 8. d

9. б
10.а

БЛОК 2

Тип задания: **Тестовые задания с обоснованием выбора**

Уровень повышенный

Инструкция: Тестовые задания с обоснованием выбора

Выбери верный вариант ответа и обоснуй выбор

1. Что такое коммуникативные барьеры?

- а) Препятствия, мешающие эффективному обмену информацией между людьми.
- б) Различия в культурном фоне, которые обогащают общение.
- в) Способы, которые помогают улучшить взаимопонимание.
- г) Технические проблемы, вызванные использованием современных технологий.

Верный ответ: а) Препятствия, мешающие эффективному обмену информацией между людьми.

Обоснование: Коммуникативные барьеры - это факторы, которые препятствуют успешному взаимодействию и обмену информацией, что может включать в себя психологические, социальные и культурные аспекты.

2. Назовите основные характеристики логического барьера и пути их преодоления.

- а) Непонимание смысла слов; использование аналогий.
- б) Неправильное использование интонации; минимум слов.
- в) Эмоциональная недоступность; активное слушание.
- г) Непоследовательность мышления; использование логических схем.

Верный ответ: г) Непоследовательность мышления; использование логических схем.

Обоснование: Логические барьеры возникают из-за непоследовательности в изложении мыслей и аргументации, что может быть преодолено с помощью структурированных логических схем.

3. Назовите основные характеристики барьера восприятия и понимания и пути его преодоления.

- а) Неправильная интерпретация невербальных сигналов; регулярные обратные связи.
- б) Проблемы с фонетическим восприятием; использование специализированного языка.
- в) Эмоциональная заряженность; установка трезвого подхода.
- г) Разные культурные контексты; научение культуре собеседника.

Верный ответ: а) Неправильная интерпретация невербальных сигналов; регулярные обратные связи.

Обоснование: Барьеры восприятия и понимания часто связаны с неверным толкованием невербальных сигналов, что можно преодолеть, создавая открытую и обратную связь.

4. Назовите основные характеристики семантического барьера и пути его преодоления.

- а) Разные значения слов в разных контекстах; уточнение значений.
- б) Эмоциональная реакция на слова; использование кода.
- в) Непонимание из-за акцента; использование простого языка.

г) Доверие к собеседнику; обсуждение тем.

Верный ответ: а) Разные значения слов в разных контекстах; уточнение значений.

Обоснование: Семантические барьеры возникают из-за разных значений слов, поэтому важно прояснять смысл используемых терминов и выражений.

5. Назовите основные характеристики фонетического барьера и пути его преодоления.

- а) Неправильная артикуляция; использование видеозвонков.
- б) Акцент и интонация; медленная речь и акцент на произношение.
- в) Неверное написание слов; написание текстов.
- г) Плохая слышимость; улучшение качества звука.

Верный ответ: б) Акцент и интонация; медленная речь и акцент на произношение.

Обоснование: Фонетические барьеры возникают из-за акцентов и интонации, и их можно преодолеть, замедляя речь и акцентируя внимание на правильном произношении слов.

6. Назовите основные характеристики барьера взаимодействия и пути его преодоления.

- а) Нехватка доверия; построение доверительных отношений.
- б) Психологическое давление; избегание конфликтов.
- в) Неправильная оценка реальности; активное слушание.
- г) Отсутствие эмоционального интеллекта; практические тренировки.

Верный ответ: а) Нехватка доверия; построение доверительных отношений.

Обоснование: Барьеры взаимодействия, как правило, возникают из-за недостатка доверия и открытости, которые можно преодолеть посредством создания доверительных отношений и улучшения общения.

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Тесты на соответствие

Подбери к термину соответствующее определение

1. Аномальный ребенок	А. Это категория детей, которая включает в себя детей с диагнозами, связанными с физическими, умственными или сенсорными ограничениями, что делает их нуждающимися в дополнительной поддержке для полноценного участия в обществе.
2. Дети с особыми нуждами	В. Это дети, которые имеют отставание в психическом, физическом, речевом или социальном развитии, что приводит к необходимости в

	специальном образовании или коррекции.
3. Дети с ограниченными возможностями здоровья	С. Это дети, которые имеют различные психические или физические расстройства, выделяющиеся на фоне нормы, и могут потребовать специальных подходов в обучении и социализации.
4. Дети с нарушениями в развитии	Д. Это термин, объединяющий детей, которые могут иметь различные уровни потребностей в обучении, социальной адаптации или личной помощи, включая, но не ограничиваясь, детьми с аутизмом, синдромом Дауна и другими расстройствами.
5. Дефект	Е. Это воздействие на индивидуум с целью устранения или минимизации последствий отклонений, развивающихся в результате дефекта. Включает в себя специальную терапию и обучение, направленные на помощь человеку
6. Структура дефекта	Ф. Термин, который обозначает наличие недостатков или отступлений от нормы в различных сферах, таких как физическая, умственная или эмоциональная.
7. Органические и функциональные нарушения	Г Это процесс, в ходе которого отдельный индивид подготавливается к жизни в обществе через обучение социальным навыкам и нормам, что способствует его взаимодействию с окружающей средой.
8. Коррекция	Н Это определение касается неполноценностей, которые могут быть обусловлены как физическими (органическими), так и психическими

	(функциональными) факторами, при этом первую категорию можно отнести к травмам или расстройствам, вторую - к нарушениям в функционировании.
9. Компенсация	К Это приспособление или адаптация, позволяющая компенсировать негативные эффекты дефектов, помогая индивиду эффективно функционировать, несмотря на существующие ограничения.
10. Социализация	Л Это структурная составляющая дефекта, которая включает в себя его различия и влияние на функциональные способности человека, раскрывая уровень и степень нарушений.

Ключ:

С	6.L
D	7. Н
A	8.E
B	9.K
F	10. G

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Задание 1

Катя С., 3 года, обследуется в условиях стационара с целью установления места дальнейшего пребывания. Из истории болезни известно, что мать оставила ребенка в родильном доме, отец неизвестен. В течение первого года жизни Катя страдала рахитом, отставала в росте и весе. Перенесла корь, ветряную оспу, два раза пневмонию. При терапевтическом обследовании обнаружены отставание в росте и весе, дисбактериоз, хронический тонзиллит. В настоящее время девочка должна быть переведена из дома ребенка в детский дом. Она ходит, самостоятельно ест, использует фразы из 2-3 слов.

При патопсихологическом обследовании Катя доступна контакту, выполняет простые инструкции, по просьбе может взять и положить различные игрушки. Знает

название частей тела, может их показать. Речь развита слабо, но при оказании помощи возможно повторение фразы из 4-5 слов. Составление рассказа по картинкам недоступно, пересказ текста тоже. Рисунок на уровне каракулей. Эмоциональные реакции живые, адекватные, зависят от поощрения. Выражена истощаемость, неустойчивость внимания. При проведении эксперимента возможно усвоение и перенесение способов действия. Какое нарушение развития можно предположить? В каком типе дошкольного учреждения надо находиться девочке?

Эталонный ответ.

Предполагаемые нарушения развития

Задержка психоречевого развития: Девочка использует простые фразы и имеет ограниченные возможности в представлении и пересказе информации, что может указывать на нарушения в области речевого развития.

Проблемы с социальными навыками: Ограниченные навыки коммуникации и эмоциональные реакции, зависящие от внешнего поощрения, могут свидетельствовать о проблемах в области социального взаимодействия и адаптации.

Общее отставание в физическом развитии: Учтен низкий рост, вес, а также перенесенные заболевания, такие как рахит, пневмония. К этому может добавляться и недостаточное развитие моторики, судя по уровню рисования.

Устойчивое внимание и истощаемость: У девочки наблюдаются проблемы с вниманием и концентрацией, что может указывать на подход к организации обучения и занятий в более спокойной обстановке.

Рекомендуемая форма дошкольного учреждения

Учитывая все вышеперечисленные моменты, девочке следует находиться в специализированном дошкольном учреждении. Это может быть:

Детский сад для детей с задержкой психо-речевого развития: Такие учреждения обеспечивают специализированное обучение и поддержку развитию речи, что крайне важно для Кати.

Детский сад комбинированного типа: В этом типе учреждений также могут быть группы для детей с особыми потребностями, где организовано совместное обучение и присмотр со стороны квалифицированных специалистов. Здесь девочка сможет взаимодействовать с детьми, развивать социальные навыки и получать помощь в соответствии с ее потребностями.

Задание 2

Костя Б., 7 лет, находится на обследовании с целью определения школьной готовности. Со слов мамы известно, что ребенок родился в срок, отставал в раннем развитии: голову держал в 4 месяца, сидеть научился к 9 месяцам, ходить

- в 1 год 5 месяцев. Отдельные слова появились к 2 годам, фразовая речь – к 4 годам. В д/с программу не осваивал. К настоящему моменту ребенок знает отдельные буквы, может назвать цифры от 1 до 10.

При патопсихологическом обследовании ребенок с трудом вступает в контакт, не интересуется заданиями и игрушками.

Объем внимания недостаточен. Работоспособность равномерно низкая. Темп сенсомоторики медленный. Доступны простые обобщения: «еда»,

«посуда», более сложные –

невозможны. Запас знаний недостаточен. Испытуемый не знает имени и профессии родителей, своего домашнего адреса.

Рисунок человека на уровне «головонога». Счет недоступен. Реакция на оказание помощи, поощрение отсутствует. Критичность к достижениям неразвита, самооценка не сформирована.

1. Какой тип нарушенного психического развития отмечается в данном случае?

2. Возможно ли обучение в нормальной школе?

3. К какому специалисту следует направить ребенка?

Эталонный ответ.

На основании предоставленной информации можно предположить, что у Кости наблюдаются признаки задержки психоречевого развития — это состояние, отражающее временное отставание в развитии речи и других связанных навыков. У ребенка наблюдаются следующие характеристики:

Задержка в овладении речью и двигательными навыками.

Низкий объем внимания и недостаточная работоспособность.

Ограниченный запас знаний и низкий уровень самооценки.

Проблемы с социальной адаптацией (трудности в взаимодействии и недостаток интереса к заданиям).

Данные факторы указывают на возможность наличия общего расстройства развития, в частности, задержки психического развития на уровне более сложных навыков (интеллектуальных и речевых).

Обучение Кости в обычной школе может стать проблематичным по нескольким причинам:

Недостаточная готовность к восприятию учебного материала, что связано с ограничениями в знаниях и навыках.

Проблемы с коммуникацией и взаимодействием с другими детьми могут затруднить процесс обучения и социальной адаптации.

Нехватка критического мышления и самооценки также будет преградой к полноценному обучению в обычной школе.

С учетом вышесказанного, Кости может потребоваться специализированная программа обучения, которая будет адаптирована к его индивидуальным потребностям. В таком случае целесообразнее было бы рассмотреть возможность обучения в классе с помимо инклюзивного (включающего) подхода, где он сможет получать необходимую поддержку. Для комплексного подхода к проблемам, с которыми сталкивается Костя, следует направить его к следующим специалистам:

Психолог: Психолог может помочь в оценке уровня развития, выявлении индивидуальных особенностей и составлении программы работы с ребенком. Работа психолога также будет включать коррекцию самооценки и развитие навыков общения.

Логопед: Учитывая задержку в развитии речи, логопед способен провести диагностику и организовать коррекционные занятия, направленные на развитие речевых навыков.

Педагог-психолог: Этот специалист может оценить готовность Кости к школьному обучению и разработать адаптивные методики, которые помогут ребенку интегрироваться в образовательный процесс.

Неонатолог или педиатр: Для оценки общего состояния здоровья и исключения возможных медицинских причин задержки развития и проблем с обучением.

Задание 3

Толя А., 14 лет. Испытуемый направлен на судебно-психологическую экспертизу с целью определения соответствия возрасту. Из материалов уголовного дела известно, что испытуемый обвиняется в краже из ларька, совершенной в группе с более старшими подростками.

В школьной характеристике указано, что Толя дублировал 1-й и 2-й класс, не успевает по нескольким предметам, часто прогуливает занятия. Физическое развитие замедленно, рост и вес ниже нормы, половое созревание не началось. При патопсихологическом обследовании отмечается, что внимание испытуемого неустойчиво, отношение к заданиям избирательное.

Работоспособность неравномерная, отмечаются кратковременные фазовые колебания внимания. Механическое запоминание успешно. Доступно выполнение исключений, обобщений, аналогий. Невербальный интеллект соответствует норме, вербальный – нижняя граница нормы. Креативность крайне низкая.

Самооценка слабо дифференцирована, самооценочные суждения незрелые, зависят от мнения более старших подростков. Уровень притязаний низкий, неустойчивый. Круг интересов ограничен, познавательные интересы не развиты, преобладает игровая мотивация. Эмоции крайне лабильны. Отмечается высокая внушаемость.

1. Какой тип нарушений психического развития отмечается в данном случае?
2. Соответствует ли психическое и личностное развитие испытуемого паспортному возрасту?

Эталонный ответ

Из представленной информации можно выделить несколько ключевых аспектов, указывающих на определённые типы нарушений психического развития, которые могут быть проанализированы:

Задержка психического развития: Толя имеет проблемы с успеваемостью в школе, что связано с дублированием классов и частыми прогулками. Это, в свою очередь, может свидетельствовать о том, что он не успевает на уровне сверстников, что указывает на задержку в развитии когнитивных процессов.

Нарушения в вербальном интеллекте: Вербальный интеллект Толи находится на нижней границе нормы, что может указывать на трудности в вербальном общении, а также в усвоении учебного материала. Это также сказывается на его способности эффективно взаимодействовать с одноклассниками и получать знания.

Лабильность эмоционального фона и высокая внушаемость: Эмоциональная лабильность может приводить к трудностям в социальной адаптации и к зависимости от мнения более старших подростков. Это может указывать на незрелость в эмоциональной регуляции и необходимость в поддержке.

Низкая креативность и ограниченный круг интересов: Это может быть проявлением общего замедленного психического развития, так как у Толи наблюдается отсутствие активной познавательной мотивации в обучении.

Всё это в совокупности можно трактовать как задержку психического развития с элементами неформального развивающего расстройства, что влияет на его способности к обучению и социальной адаптации.

На основании собранных данных можно сделать вывод, что психическое и личностное развитие Толи не соответствует его паспортному возрасту:

Когнитивные навыки: Учитывая, что Толя не успевает по учебным предметам, у него низкий уровень вербального интеллекта и ограниченные познавательные интересы, можно говорить о том, что его интеллектуальное развитие не соответствует возрастным нормам.

Социальные навыки: Слабая самооценка, зависимость от мнений старших подростков и ограниченный круг интересов также указывают на незрелость личностного развития, что также не соответствует ожиданиям для 14-летнего подростка.

Эмоциональная зрелость: Лабильность эмоций и высокая внушаемость создают трудности в управлении своими эмоциями и социализации, что также является признаком незрелости для данного возрастного периода.

Предложения по решению ситуации:

Психолого-педагогическая поддержка: Толе необходимо предоставить подходящую психологическую и педагогическую помощь, направленную на развитие когнитивных навыков, социальной адаптации и эмоциональной регуляции. Это может включать занятия с психологом, обучение социальным навыкам и работе с эмоциями.

Индивидуальный подход в обучении: Рассмотреть возможность индивидуальных занятий в школе, где внимание будет уделено усиленному изучению предметов, с которыми у него возникают трудности. Это может включать использование специализированных программ и методов обучения.

Развитие познавательных интересов: Создание условий для развития интересов, возможно, через участие в кружках или секциях, которые будут способствовать более активному изучению окружающего мира.

Работа с самооценкой: Важно работать над формированием положительной самооценки Толи, включая обучение адекватной самооценке и развитию уверенности в себе.

Социальные навыки и взаимодействие: Участие в групповых занятиях может помочь Толе развить социальные навыки, научиться взаимодействовать с ровесниками и строить здоровые отношения.

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Процесс непрерывно повторяющегося хозяйственного кругооборота в обществе называется общественным ...

Выберите один верный вариант ответа.

- а) разделением труда
- б) воспроизводством

- в) потреблением
г) распределением
Ответ: б)

2. Собственность экономически реализуется:

Выберите один верный вариант ответа.

- а) в процессе управления собственностью
б) принося доход
в) в результате продажи собственности
г) в том случае, если она юридически оформлена
Ответ: б)

3. Согласование производства и потребления в ассортиментной структуре, сбалансированность спроса и предложения по цене, объёму составляют суть _____ функции рынка.

Выберите один верный вариант ответа.

- а) стимулирующей
б) контролирующей
в) ценнообразующей
г) регулирующей
Ответ: г)

4. Основной признак, отличающий разные экономические системы:

Выберите один верный вариант ответа.

- а) цели экономического развития
б) господствующий тип собственности
в) уровень эффективности производства
г) уровень благосостояния нации
Ответ: б)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: Выберите верный вариант и обоснуйте выбор

1. Сопоставьте фазы экономического цикла с их характеристиками.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

1	Кризис	а	происходит активное строительство новых предприятий и модернизация старых, снижаются ставки процента, растут цены и увеличиваются прибыли, доходы домашних хозяйств и доходы государственного бюджета, циклическая безработица уменьшается до своего минимума
2	Депрессия	б	сокращается спрос на основные факторы производства, потребительские товары и услуги, возрастает объём нерезализованной продукции; снижаются цены, прибыли предприятий, доходы домашних хозяйств и доходы государственного бюджета, растёт ссудный процент, происходят массовые банкротства фирм и резко

			растёт безработица
3	Оживление	в	увеличивается спрос на факторы производства и потребительские блага, ускоряется процесс обновления основного капитала, снижается ссудный процент, растут объём сбыта готовой продукции и цены, сокращается безработица
4	Подъем	г	застой в экономике, прекращается сокращение инвестиционного и потребительского спроса, уменьшается объём нереализованной продукции, сохраняется массовая безработица при низком уровне цен

Ответ:

1	2	3	4
б	г	в	а

2. Установите последовательность фаз общественного воспроизводства.

- а) Потребление.
- б) Обмен.
- в) Производство.
- г) Распределение.

Ответ:

1	2	3	4
в	г	б	а

3. Сопоставьте понятия с их определениями.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

1	Общая полезность	а	характеристика товаров и услуг, которая отражает удовольствие, удовлетворение потребностей, исполнение запросов, которое получают люди от потребления товаров
2	Предельная полезность	б	сумма полезностей всех имеющихся у потребителя единиц этого блага
3	Полезность	в	состояние нужды в определённых благах и услугах, которое человек или социальная группа стремится удовлетворить для обеспечения своей жизнедеятельности и развития
4	Потребность	г	увеличение общей полезности, которое происходит при потреблении ещё одной единицы блага

Ответ:

1	2	3	4
б	г	а	в

4. Сопоставьте виды потребностей с их характеристиками.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

1	материальные	а	внутренние стремления и желания, которые связаны с высшими, нематериальными аспектами жизни. Они лежат в основе человеческого существования и являются источником мотивации для многих поступков и решений
2	социальные	б	потребности человека в обеспечении своего материального существования
3	духовные	в	потребности предприятий и организаций в средствах производства, в инвестиционных товарах, которые

			представлены сырьём, материалами, машинами, приборами и пр.
4	производственные	г	потребности в чувстве принадлежности к обществу, чувстве социального взаимодействия, чувстве привязанности и поддержки

Ответ:

1	2	3	4
б	г	а	в

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Выбери подходящее определение к термину и приведи пример

1. Экономическая система основывается на свободном взаимодействии спроса и предложения. Здесь решения о производстве и распределении принимаются частными лицами и компаниями через рыночные механизмы без значительного вмешательства государства.	А. Командная (плановая) экономическая система
2. Экономическая система предполагает, что экономика управляется центральным органом – правительством, которое контролирует все основные ресурсы и средства производства. Решения о том, что и сколько производить, принимаются на уровне государственного планирования.	В Рыночная экономическая система
3. Экономическая система объединяет элементы рыночной и командной экономик, где как частный сектор, так и государство играют важную роль в экономическом процессе. Частные компании функционируют в большинстве секторов, но государство также регулирует и контролирует ключевые сферы	С Традиционная экономическая система
4. Экономическая система основана на обычаях, традициях и культурных практиках. В такой системе производственные и распределительные процессы в основном основаны на исторически	Д Смешанная экономическая система

сложившихся способах ведения дела, что часто связано с сельским хозяйством и ремесленным производством.	

Ключ

1. В Соединенные Штаты Америки и страны Европейского Союза.
2. А Северная Корея и Куба
3. D Германия и Франция
4. В Некоторые регионы Африки, Южной Америки и Азиатские племенные сообщества.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

1. Задача

Закон предложения, если цены растут, а прочие условия неизменны, проявляется:
Выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

- а) в росте предложения.
- б) в росте объема предложения.
- в) в снижении предложения.
- г) в падении объема предложения.

Ответ: б)

Обоснование: формулировка закона предложения: при прочих равных условиях объем предложения в количественном выражении находится в прямой зависимости от изменения цены. Поэтому с ростом цены растет объем предложения.

2. Задача

Решите ситуационную задачу. Предположим, что в экономике страны наблюдается высокий уровень инфляции, что приводит к удорожанию товаров и услуг. Правительство решает повысить процентные ставки центрального банка с 5% до 7%. Вопрос: какое влияние - это повышение окажет на потребительский спрос и экономический рост?

Сформулируйте развёрнутый ответ.

Ответ: повышение процентных ставок сделает кредиты более дорогими. Это может снизить потребительский спрос, поскольку люди и компании будут менее склонны брать кредиты на покупку товаров и услуг.

3. Задача

Решите ситуационную задачу. Предположим, что в экономике страны наблюдается высокий уровень инфляции, что приводит к удорожанию товаров и услуг. Правительство решает повысить процентные ставки центрального банка с 5% до 7%. Вопрос: каковы возможные последствия для различных секторов экономики?

Сформулируйте развёрнутый ответ.

Ответ: поскольку кредиты становятся дороже, компании могут сократить инвестиции

в расширение производства или инновационные проекты. Это может привести к замедлению темпов экономического роста.

4. Задача

Заполните таблицу, используя предлагаемые характерные черты к каждому критерию классификации

№	Критерии классификации (характерные черты)	Олигополия
1	Количество продавцов (один, несколько, много, огромное число)	
2	Характеристика продукта (дифференцированный, однородный, уникальный)	
3	Степень замещения продукта (совершенная; высокая, но не абсолютная; отсутствие заменителей; невысокая)	
4	Условия входа в отрасль и выхода из неё (относительно свободные, свободные, полностью блокирован, существенные технологические и экономические препятствия)	
5	Влияние рыночного субъекта на цену (полный контроль, ограниченный контроль, контроль ограничен взаимозависимостью фирм, невозможность контроля над ценой)	
6	Виды конкуренции в ценообразовании (использование абсолютной ценовой дискриминации, ценовая, неценовая, реклама, ценовой сговор)	

Ответ:

№	Критерии классификации (характерные черты)	Олигополия
1	Количество продавцов (один, несколько, много, огромное число)	несколько
2	Характеристика продукта (дифференцированный, однородный, уникальный)	дифференцированный, однородный
3	Степень замещения продукта (совершенная; высокая, но не абсолютная; отсутствие заменителей; невысокая)	невысокая
4	Условия входа в отрасль и выхода из неё (относительно свободные, свободные, полностью блокирован, существенные технологические и экономические препятствия)	существенные технологические и экономические препятствия
5	Влияние рыночного субъекта на цену (полный контроль, ограниченный контроль, контроль ограничен взаимозависимостью фирм, невозможность контроля над ценой)	контроль ограничен взаимозависимостью фирм
6	Виды конкуренции в ценообразовании (использование абсолютной ценовой дискриминации, ценовая, неценовая, реклама, ценовой сговор)	ценовая, неценовая, реклама, ценовой сговор

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Национальный план противодействия коррупции утвержден:

- А. Федеральным законом;
- В. Указом Президента РФ;
- С. Постановлением Правительства РФ.
- Д. Государственной Думой

2. Как соотносятся Национальный план противодействия коррупции и Национальная стратегия противодействия коррупции:

- А. Стратегия разработана на основе плана;
- В. План разработан на основе стратегии;
- С. Стратегия является составной частью плана;
- Д. План является составной частью стратегии;
- Е. Являются самостоятельными несвязанными документами.

3. Понятие коррупции охватывает злоупотребления:

- А. Исключительно в сфере деятельности государственных и муниципальных должностных лиц (публичный сектор);
- В. Исключительно в сфере деятельности лиц, выполняющих управленческие функции в коммерческой или иной организации (частный сектор);
- С. В сфере деятельности лиц как публичного, так и частного сектора.

4. Под термином «коррупция» понимается незаконное использование физическим лицом своего положения в целях получения выгоды:

- А. Для себя или для третьих лиц;
- В. Только для себя;
- С. Только для себя и своих родственников;
- Д. Для связанных сторон.

Ключ

- 1. В
- 2. В
- 3. С
- 4. А

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: Выбери верный вариант ответа и обоснуй выбор:

1. Входят ли в правовую основу противодействия коррупции муниципальные правовые акты:

- А. Да;
- В. Нет;
- С. Входят в случаях, предусмотренных законодательством.

Ответ

С. Входят в случаях, предусмотренных законодательством.

Обоснование: Муниципальные правовые акты могут быть частью системы противодействия коррупции в той мере, в какой они соответствуют федеральному

законодательству. Общие правила и мероприятия по борьбе с коррупцией задаются на уровне федерального и регионального законодательства, но на местах могут приниматься акты, направленные на конкретизацию и реализацию этих норм.

2. Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается, в том числе, на следующем принципе:

- А. Приоритет карательных мер к лицам, совершившим нарушение;
- В. Сотрудничество государства и военных структур;
- С. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

Ответ

С. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.

Обоснование: Современные подходы к противодействию коррупции акцентируют внимание на превентивных мерах, поскольку они более эффективны в долгосрочной перспективе, чем репрессивные действия.

3. Какая из указанных ниже целей является целью международного сотрудничества:

- А. Выявление имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений или служащего средством их совершения;
- В. Признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- С. Комплексное использование мер по противодействию коррупции.

Ответ

Выявление имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений или служащего средством их совершения.

Обоснование: Одной из ключевых целей международного сотрудничества в борьбе с коррупцией является локализация и возвращение активов, незаконно полученных в результате коррупционных действий, что требует совместной работы стран на международном уровне.

4. Российская Федерация в соответствии с международными договорами Российской Федерации сотрудничает в области противодействия коррупции с иностранными государствами на основе принципа:

- А. Эффективности;
- В. Плановости;
- С. Рациональности;
- Д. Взаимности.

Ответ

Д. Взаимности.

Обоснование: Принцип взаимности является основой международного сотрудничества, включая борьбу с коррупцией. Это означает, что обязывающее и эффективное сотрудничество предполагает взаимные обязательства.

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Кейс 1.

Рассмотрим ситуацию с бывшим государственным служащим, Дмитрием Петровым, который работал в администрации муниципального района в качестве начальника отдела закупок. По истечении трех лет службы Дмитрий уходит по собственному желанию и вскоре получает предложение от частной компании, занимающейся поставками товаров и услуг для муниципальных нужд, о работе на должности консультанта.

Эталонный ответ

В данной ситуации Дмитрий сталкивается с необходимостью соблюдения антикоррупционных требований:

Работа в компании-поставщике: Поскольку компания, в которой ему предложили должность, является поставщиком для муниципального района, где он ранее работал, ему следует удостовериться, что он не нарушает закон о запрете на заключение трудовых договоров с ней в течение установленного двухлетнего срока.

Уведомление: Дмитрий должен уведомить службу кадров администрации о своих намерениях трудоустройства, представить ряд документов и, в некоторых случаях, получить согласие на устройство на работу.

Проверка наличия конфликта интересов: Перед принятием предложения о работе Дмитрий должен тщательно оценить возможность возникновения конфликта интересов, включая вопросы, связанные с полученными им в период службы служебными тайнами или конфиденциальной информацией.

2. Кейс 2

В местной администрации города «Сибирск» было выявлено несколько случаев коррупционных правонарушений. В результате проводимого расследования стало известно, что некоторые чиновники получили взятки за проведение тендеров на поставку медицинского оборудования в городские больницы. Также имели место случаи злоупотребления служебным положением, когда чиновники подписывали контракты с компаниями, принадлежавшими их родственникам.

Определить наличие состава правонарушения и ответственность. Какое из перечисленных действий соответствует коррупционному правонарушению? Какое наказание может быть назначено за данное нарушение?

Эталонный ответ

Вид правонарушения: Взятка, полученная должностным лицом за выполнение своих функций.

Состав правонарушения: Должностные лица нарушили статьи 290 и 291 Уголовного кодекса Российской Федерации, которые определяют ответственность за получение и дачу взятки.

Меры ответственности: В зависимости от размера взятки и тяжести совершенного правонарушения, виновные лица могут быть привлечены к уголовной ответственности и к наказанию в виде лишения свободы на срок от 3 до 12 лет, а также штрафу.

Кейс 3

В администрации районного округа «Зелёный Луг» было проведено внутреннее расследование, в результате которого выявлены нарушения служебной этики со стороны нескольких государственных гражданских служащих. В частности, в ходе проверки стало известно, что одна из служащих, отвечающая за распределение бюджетных средств в

области истории и культуры, использовала служебное положение для получения личной выгоды. Она неоднократно подписывала контракты с организациями, где работали её родственники, что является явным конфликтом интересов.

По данному факту начато служебное расследование, в ходе которого также было установлено, что работники администрации не были должным образом проинформированы о возможных последствиях за коррупционные действия и нарушение служебной этики.

Для предотвращения коррупционных правонарушений были разработаны новые механизмы, в том числе:

Внедрение внутреннего контроля за расходованием бюджетных средств.

Обучение служащих принципам антикоррупционного законодательства.

Создание горячей линии для анонимного информирования о коррупционных действиях.

Какой из перечисленных пунктов является основным механизмом противодействия коррупции в данной ситуации? Какое из следующих действий не соответствует служебной этике государственного гражданского служащего?

Эталонный ответ.

Проведение мероприятий, направленных на обучение служащих принципам антикоррупционного законодательства. Подписание контрактов с организациями, связанными с личными интересами (например, родственниками).

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Соотнеси задание с ответом

1. Какой механизм помогает служащим осознать важность соблюдения служебной этики?	А. Публичная служба и интересы граждан
2. Складывая контракты, необходимо учитывать	В. Обучение принципам антикоррупционного законодательства
3. Что должно стать приоритетом для государственных служащих во избежание коррупционных нарушений?	С. Открытость и прозрачность процедур
4. Каков основной принцип работы в государственной службе?	Д. Обеспечение законности и справедливости
5. Какой орган обычно отвечает за расследование коррупционных преступлений?	Е. Каждое лицо в организации

6. Кто несет ответственность за соблюдение служебной этики в учреждениях?	Ф. Децентрализация
7. Что такое конфликт интересов в контексте служебного поведения?	Г. Прокуратура
8. Какой из следующих принципов управления обеспечивает эффективное распределение ресурсов?	Н. Подписание контрактов с родственниками

Ключ

Ключ:

- 1.-В
- 2.-С
- 3.-А
- 4.-D
- 5.-G
- 6.-E
- 7.-В
- 8.-F

ОПК 1 - Способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1: Какой метод исследования обеспечивает наиболее точные данные для выявления причинно-следственных связей, сводя к минимуму воздействие посторонних факторов?

- А) Лонгитюдное исследование
- В) Натуралистическое наблюдение
- С) Экспериментальное исследование
- Д) Корреляционный анализ

Вопрос 2: Какой подход в психологии ориентирован на изучение поведения через изменения в реакциях на внешние стимулы?

- А) Биологический подход
- В) Психодинамический подход
- С) Бихевиористический подход
- Д) Гуманистический подход

Вопрос 3: Какой вид исследования предполагает повторное изучение одних и тех же участников через определенные интервалы времени для выявления изменений?

- А) Экспериментальное исследование

- В) Лонгитюдное исследование
- С) Корреляционное исследование
- Д) Кросс-культурное исследование

Вопрос 4: Какой метод анализа данных позволяет исследователю оценить вклад нескольких переменных в формирование психологического явления?

- А) Множественная регрессия
- В) Дисперсионный анализ
- С) Корреляционный анализ
- Д) Простая регрессия

Ключ к тесту:

- 1. С
- 2. С
- 3. В
- 4. А

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1:

Соотнесите этапы научного исследования с их основными задачами.

Явления:

- 1. Определение проблемы
- 2. Формулировка гипотезы
- 3. Сбор данных
- 4. Анализ данных

Определения:

- А) Построение возможных объяснений и предсказаний
- В) Систематическое наблюдение и экспериментирование
- С) Обобщение данных для выявления закономерностей
- Д) Определение ключевых вопросов для исследования

Вопрос 2:

Соотнесите методы исследования с их целью.

Явления:

- 1. Лабораторный эксперимент
- 2. Полевая работа
- 3. Корреляционный анализ
- 4. Контрольный эксперимент

Определения:

- А) Определение взаимосвязей между переменными
- В) Оценка влияния факторов в контролируемых условиях
- С) Изучение поведения в естественных условиях
- Д) Подтверждение гипотезы через манипуляцию переменными

Вопрос 3:

Соотнесите психологические термины с их определениями, применимыми в научных исследованиях.

Явления:

1. Репрезентативная выборка
2. Внешняя валидность
3. Систематическая ошибка
4. Рандомизация

Определения:

- А) Охватывает влияние факторов, контролируемых и неконтролируемых
- В) Методика выбора участников для равномерного распределения
- С) Ошибка, возникающая из-за несовершенства инструмента
- Д) Обеспечивает возможность обобщения выводов на популяцию

Вопрос 4:

Соотнесите виды экспериментов с их особенностями.

Явления:

1. Лонгитюдный эксперимент
2. Кросс-секционный эксперимент
3. Натуралистическое наблюдение
4. Квазиэксперимент

Определения:

- А) Повторяющиеся измерения на протяжении длительного периода
- В) Одноразовый сбор данных для сравнения групп
- С) Наблюдение в естественной среде
- Д) Эксперимент без случайного распределения

Ключ к тесту**Вопрос 1:**

- 1 - D
- 2 - A
- 3 - B
- 4 - C

Вопрос 2:

- 1 - B
- 2 - C
- 3 - A
- 4 - D

Вопрос 3:

- 1 - D
- 2 - A
- 3 - C
- 4 - B

Вопрос 4:

- 1 - A
- 2 - B

3 - C

4 - D

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 1:

Соотнесите этапы научного исследования с их основными задачами.

Явления:

1. Определение проблемы
2. Формулировка гипотезы
3. Сбор данных
4. Анализ данных

Определения:

- А) Построение возможных объяснений и предсказаний
- В) Систематическое наблюдение и экспериментирование
- С) Обобщение данных для выявления закономерностей
- Д) Определение ключевых вопросов для исследования

Вопрос 2:

Соотнесите методы исследования с их целью.

Явления:

1. Лабораторный эксперимент
2. Полевая работа
3. Корреляционный анализ
4. Контрольный эксперимент

Определения:

- А) Определение взаимосвязей между переменными
- В) Оценка влияния факторов в контролируемых условиях
- С) Изучение поведения в естественных условиях
- Д) Подтверждение гипотезы через манипуляцию переменными

Вопрос 3:

Соотнесите психологические термины с их определениями, применимыми в научных исследованиях.

Явления:

1. Репрезентативная выборка
2. Внешняя валидность
3. Систематическая ошибка
4. Рандомизация

Определения:

- А) Охватывает влияние факторов, контролируемых и неконтролируемых
- В) Методика выбора участников для равномерного распределения

- С) Ошибка, возникающая из-за несовершенства инструмента
- Д) Обеспечивает возможность обобщения выводов на популяцию

Вопрос 4:

Соотнесите виды экспериментов с их особенностями.

Явления:

1. Лонгитюдный эксперимент
2. Кросс-секционный эксперимент
3. Натуралистическое наблюдение
4. Квазиэксперимент

Определения:

- А) Повторяющиеся измерения на протяжении длительного периода
- В) Одноразовый сбор данных для сравнения групп
- С) Наблюдение в естественной среде
- Д) Эксперимент без случайного распределения

Ключ к тесту (ОПК-1):

Вопрос 1:

- 1 - D
- 2 - A
- 3 - B
- 4 - C

Вопрос 2:

- 1 - B
- 2 - C
- 3 - A
- 4 - D

Вопрос 3:

- 1 - D
- 2 - A
- 3 - C
- 4 - B

Вопрос 4:

- 1 - A
- 2 - B
- 3 - C
- 4 - D

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1

Вашей задачей является разработка исследования, направленного на анализ когнитивных

и эмоциональных факторов, влияющих на уровень профессионального выгорания среди сотрудников в компании. Укажите методологический подход и опишите, какие методы сбора данных и аналитические стратегии вы бы использовали для достижения точных результатов.

Эталонный ответ

Для проведения исследования профессионального выгорания среди сотрудников необходимо использовать комбинированный методологический подход, включающий как количественные, так и качественные методы. На первом этапе целесообразно провести количественный анализ с использованием анкет, таких как опросник Маслач по профессиональному выгоранию (MBI), в сочетании с дополнительными шкалами для оценки уровня эмоционального истощения, цинизма и снижения эффективности. Дополнительно, можно включить шкалы для оценки когнитивного восприятия, такие как шкала оценки стресса и уровень когнитивной нагрузки.

Качественная часть исследования может включать глубинные интервью и фокус-группы для выяснения личных мнений и восприятия рабочих стрессоров, а также анализа эмоциональных переживаний, связанных с работой. Этот подход помогает выявить субъективные факторы, способствующие выгоранию, например, недостаток поддержки со стороны руководства, напряженные взаимоотношения в коллективе или несоответствие требований работе.

Для анализа данных можно применить множественный регрессионный анализ для количественной части исследования и тематический анализ для качественной части, чтобы выявить взаимосвязи между различными переменными. Это позволит оценить, как когнитивные и эмоциональные аспекты взаимодействуют друг с другом и как они влияют на развитие профессионального выгорания у сотрудников. Такой подход позволяет провести комплексное исследование, охватывающее как объективные, так и субъективные аспекты выгорания, что повышает обоснованность и достоверность полученных данных.

Вопрос №2

Вы работаете над исследованием зависимости уровня удовлетворенности работой от восприятия организационной поддержки и уровня автономии в выполнении задач. Какой исследовательский дизайн и методы анализа данных вы бы выбрали для проверки гипотезы о том, что оба фактора положительно коррелируют с удовлетворенностью? Как вы контролируете влияние других переменных?

Эталонный ответ

Для проверки гипотезы о том, что восприятие организационной поддержки и уровень автономии положительно коррелируют с удовлетворенностью работой, целесообразно использовать корреляционный исследовательский дизайн. В этом случае анкетный метод с применением стандартизированных инструментов, таких как «Шкала организационной поддержки» и «Шкала автономии», позволит собрать объективные данные о восприятии этих факторов сотрудниками. Шкала удовлетворенности работой (например, по модели Дж. К. Спектора) поможет зафиксировать уровень общей удовлетворенности, что упростит дальнейший анализ.

Для контроля влияния сторонних переменных, таких как возраст, стаж работы, уровень образования и занимаемая должность, можно использовать множественную регрессию, где данные переменные будут введены как дополнительные предикторы. Это позволит

отделить влияние организационной поддержки и автономии от влияния сторонних переменных.

Дополнительно можно провести анализ на основе подгрупп сотрудников, выделенных по демографическим признакам, чтобы понять, как различия в социальной и профессиональной среде отражаются на восприятии организационной поддержки и удовлетворенности работой. Такой подход позволит получить более точные результаты, подчеркивающие важность психологической поддержки и самостоятельности в рабочем процессе.

Вопрос №3

Вам поручено провести исследование влияния когнитивного стиля на эффективность решения проблем среди студентов различных образовательных программ. Охарактеризуйте методологический подход и укажите, какие измерительные инструменты вы бы использовали для анализа когнитивного стиля и уровня эффективности решения проблем.

Эталонный ответ

Для анализа влияния когнитивного стиля на эффективность решения проблем среди студентов рекомендуется использовать комбинированный методологический подход. Когнитивный стиль студентов можно оценить с помощью стандартизированных тестов, таких как Шкала аналитичности-цельности или Метод определения когнитивных стилей, которые помогут выявить склонность студентов к аналитическому или глобальному стилю мышления. Эти измерения помогут определить индивидуальные особенности восприятия информации и подхода к решению задач.

Для оценки уровня эффективности решения проблем можно использовать практические задания или кейс-стади, разработанные специально для каждой образовательной программы. Оценка эффективности может включать такие критерии, как скорость выполнения задания, точность результатов, а также способность студентов находить нестандартные подходы к решению.

Для анализа данных подойдет кластерный анализ и многомерная регрессия, что позволит выявить корреляции между когнитивными стилями и уровнями эффективности. Такой подход даст возможность получить более точные данные о том, как студенты с различными когнитивными стилями справляются с решением задач, а также определить сильные и слабые стороны каждого стиля.

Вопрос №4

Вы разрабатываете исследование для анализа влияния самооценки и уверенности в себе на способность к критическому мышлению среди взрослых. Опишите методологический подход и предложите конкретные инструменты для измерения данных переменных. Объясните, как вы будете учитывать влияние социальной желательности в ответах.

Эталонный ответ

Для исследования влияния самооценки и уверенности в себе на критическое мышление среди взрослых можно использовать количественный методологический подход. Самооценку рекомендуется измерять с помощью шкалы самооценки Розенберга, которая поможет выявить уровень уверенности человека в своих силах. Для измерения уверенности в собственных способностях подойдет опросник уверенности в себе, который позволяет оценить, насколько человек полагается на свои знания и опыт в сложных

ситуациях.

Критическое мышление можно измерить с помощью тестов на логику и аналитическое мышление, таких как Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal, который предоставляет комплексную оценку критического мышления, включая интерпретацию, анализ и оценку информации.

Для снижения влияния социальной желательности, которая может искажать результаты, рекомендуется использовать шкалу Марлоу-Крауна. Включение данного инструмента позволит выявить респондентов, склонных отвечать социально желаемым образом, и таким образом улучшить достоверность исследования. Подобная методология дает возможность получить точные данные о том, как самооценка и уверенность влияют на критическое мышление, минимизируя влияние внешних факторов.

ОПК 2 - Способен применять методы сбора, анализа и интерпретации эмпирических данных в соответствии с поставленной задачей, оценивать достоверность эмпирических данных и обоснованность выводов научных исследований

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Какой из следующих факторов наиболее сильно влияет на эволюцию поведения животных?

- A) Случайные мутации
- B) Социальные взаимодействия
- C) Изменение окружающей среды
- D) Кормление

Вопрос 2:

Что из ниже перечисленного наиболее характерно для социального поведения у приматов?

- A) Индивидуальная охота
- B) Сложные системы коммуникации
- C) Асимметричная конкуренция
- D) Неполное развитие способностей

Вопрос 3:

Как называется процесс, в результате которого животные адаптируют свое поведение в ответ на изменения в окружающей среде?

- A) Инстинктивное поведение
- B) Обучение
- C) Когнитивная эволюция
- D) Поведенческая экологизация

Вопрос 4:

Какая из следующих теорий объясняет возникновение альтруистического поведения у некоторых видов животных?

- A) Теория игр
- B) Теория родственного отбора

- С) Теория обучения
D) Теория адаптации

Ключ

1. С
2. В
3. В
4. В

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1: Соотнесите явления и их определения

Явления:

1. Альтруизм
2. Импринтинг
3. Социальное поведение
4. Инстинкты

Определения:

- А. Процесс, в ходе которого животное обучается признавать определенного рода стимулы как своего "родителя" в критический период.
- В. Поведение, которое приносит выгоду другим особям за счет собственных затрат.
- С. Непроизвольные, врожденные реакции на специфические стимулы.
- Д. Поведение индивидов, основанное на взаимодействии с другими особями их вида.

Вопрос 2: Соотнесите явления и их методы

Явления:

1. Эпигенетика
2. Природа и воспитание
3. Сравнительная психология
4. Поведенческая экология

Определения:

- А. Научное направление, изучающее поведение животных в их естественной среде обитания и как это поведение связано с эволюцией.
- В. Исследование наследственных и средовых факторов, влияющих на развитие поведения.
- С. Изучение влияния экологических факторов на формирование поведения.
- Д. Область науки, занимающаяся сравнением когнитивных способностей различных видов.

Вопрос 3: Соотнесите явления и их характеристики

Явления:

1. Память у животных
2. Обучение
3. Коммуникация
4. Миграция

Определения:

- А. Способность хранить и воспроизводить информацию из опыта, адаптацию к условиям.
- В. Процесс, благодаря которому животные приобретают новые навыки или изменяют поведение.
- С. Способы обмена информацией между особями одного вида.
- Д. Регулярные перемещения животных между различными физическими местами для размножения, поиска пищи и выживания.

Вопрос 4: Соотнесите явления и их примеры

Явления:

1. Конкуренция
2. Непрямое обучение
3. Когнитивная карта
4. Адаптация

Определения:

- А. Использование памяти для создания ментальной карты окружающей среды для навигации.
- В. Поведение, при котором животные обучаются у других особей, наблюдая за их действиями.
- С. Изменение поведения или анатомии организма в ответ на изменения окружающей среды.
- Д. Состязание между особями за ресурсы, такие как пища, партнёры или территорий.

Ключ

Вопрос 1: 1 – В, 2 – А, 3 – Д, 4 – С, Вопрос 2: 1 – В, 2 – А, 3 – Д, 4 – С,

Вопрос 3: 1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 – Д, Вопрос 4: 1 – С, 2 – В, 3 – А, 4 – Д

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос № 1. Сравните механизмы обучения у животных и человека. Как различные виды животных используют свои когнитивные способности для адаптации к окружающей среде? В чем заключается отличие этих механизмов от процессов обучения и усвоения знаний у человека?

Эталонный Ответ:

Механизмы обучения у животных и человека отличаются как по сложности, так и по целям. У животных обучение часто происходит через инстинктивные реакции, условные рефлексы, а также через социальное обучение.

Основные различия заключаются в том, что у человека обучение часто включает критическое мышление, анализ и синтез информации. Кроме того, у человека существует способность к саморефлексии, которая позволяет оценивать собственные ошибки и корректировать поведение. Итак, можно утверждать, что, хотя механизмы обучения у животных и человека имеют общие черты, способности к обучению человека отличаются по своей сложности и богатству.

Вопрос № 2. Сравните стратегии выживания у социально организованных и одиночных животных. Как различные формы социальной организации (например, стая волков против одной львицы) влияют на поведение, способы добычи пищи и защитные стратегии этих животных? Какие эволюционные преимущества предоставляет та или иная стратегия?

Эталонный Ответ:

Стратегии выживания у социально организованных и одиночных животных зависят от их образа жизни и экологической ниши. Социальные животные, такие как волки или львы, работают в команде, что позволяет им охотиться на более крупных жертв и защищаться от хищников. В таких группах устанавливаются сложные социальные иерархии, укрепляющие сотрудничество и помощь друг другу, что дает группе значительные эволюционные преимущества.

Одиночные животные, такие как тигры или леопарды, развивают стратегии, направленные на уединенное выживание и эффективную добычу пищи самостоятельно. Эти животные, как правило, обладают выдающимися охотничьими навыками и способностью к маскировке, что снижает риск быть замеченными потенциальной жертвой. Их стратегии часто включают создание и защиту территории для обеспечения достаточного количества ресурсов.

Вопрос № 3. Опишите этапы развития социальных навыков у приматов и человека. Как у приматов формируются социальные связи в молодом возрасте по сравнению с тем, как это происходит у детей человека? Какие факторы влияют на развитие этих навыков на ранних этапах жизни?

Эталонный Ответ:

Развитие социальных навыков у приматов и человека происходит через несколько этапов, но они имеют некоторые различия. В раннем возрасте приматы (такие как обезьяны и мартышки) подвергаются социальной социализации в группах, где обучаются основным правилам общения, культуре и взаимодействию с соплеменниками. Эти навыки формируются через наблюдение, игру и физический контакт.

Однако социальные навыки у человека развиваются более активно благодаря языку и культуре, что позволяет более сложное общение и передачу знаний о социальных отношениях. В то время как приматы опираются на зрительные и тактильные сигналы, человек использует язык и символы для более глубокого понимания и связи.

Заключение: в то время как обе группы берут начало из инстинктивного социального взаимодействия, люди продолжают развивать эти навыки на уровне, превосходящем уровень приматов.

Вопрос № 4. Сравните эмоциональные реакции у млекопитающих и птиц. В чем заключаются основные отличия в выражении и восприятии эмоций у этих групп животных? Как изучение этих различных систем эмоций может помочь в понимании эволюции эмоциональных процессов у различных видов?

Эталонный Ответ:

Эмоциональные реакции у млекопитающих и птиц демонстрируют как отличие, так и схожесть в зависимости от их эволюционной адаптации. Млекопитающие, обладая более развитыми лимбическими структурами мозга, таких как гипоталамус и

миндалевидное тело, способны на более широкий спектр эмоциональных реакций. Они могут испытывать страх, радость, привязанность и грусть, что прослеживается в их поведении; например, собаки показывают радость при встрече с хозяином или тревогу при разлуке.

Птицы также обладают эмоциями, однако их выражение может быть менее очевидным для наблюдателя. Исследования показывают, что некоторые виды, такие как воробьиные и попугаи, способны испытывать радость, тревогу и даже печаль.

Например, попугаи могут демонстрировать привязанность к своим владельцам и могут впадать в депрессию при утрате партнера.

Сравнительно, хотя обе группы способны на эмоциональные переживания, разница заключается в том, как эти эмоции проявляются. Млекопитающие более глубоко подключены к процессам эмоциональной регуляции благодаря своему социальному поведению и взаимодействию. Птицы обладают внушительной когнитивной способностью и способны на сложные социальные взаимодействия, но проявление их эмоций может отличаться спецификой поведения и голосового общения. Эмоции, следовательно, можно рассматривать как адаптивный механизм, который повышает выживаемость как млекопитающих, так и птиц в их соответствующих экосистемах.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Ситуационная задача №1: "Загадка взаимодействия луговых мышей и кукушек"

Представьте себе сообщество луговых мышей, обитающее в зоне с высокой плотностью кукушек. Известно, что кукушки откладывают яйца в гнезда других птиц, что создает конкуренцию за ресурсы. Однако в данном случае наблюдается интересный феномен: луговые мыши, которые чаще сталкиваются с кукушками, становятся более осторожными и бдительными. Они начинают больше времени проводить в укрытиях и менее активно исследуют свою среду.

При этом, хотя это повышенное внимание к угрозам снижает вероятность их нападения другими хищниками, это также сокращает доступ к ресурсам, таким как пища.

Напишите анализ этой ситуации, выделив основные аспекты эволюционной и сравнительной психологии. Используйте термины и концепции, изученные на курсе, чтобы подкрепить ваши выводы, и предложите возможные исследования, которые помогут лучше понять данное явление.

Эталонный ответ:

Эволюционные механизмы. Естественный отбор и защитное поведение:

Луговые мыши, которые развивают повышенную осторожность в ответ на угрозу со стороны кукушек, демонстрируют одно из ключевых понятий естественного отбора — адаптацию. В ожидании потенциальной опасности, предположительно, выживают те особи, которые более бдительны. Это поведение может снижать вероятность их схватки с хищниками, что в свою очередь увеличивает вероятность выживания и воспроизводства. Таким образом, осторожные мыши имеют больший шанс передать свои гены следующему поколению, что способствует закреплению этого поведения в популяции.

Потери в ресурсах и компромисс: Однако указанная осторожность также может привести к компромиссу, заключающемуся в снижении доступа к ресурсам, таким как пища. Это явление может быть проиллюстрировано концепцией "комплекса выживания", где поведение, наводящее на страх, хотя и сохраняет жизнь, может негативно сказываться на общем состоянии особи. Важно отметить, что такая компромиссная стратегия может быть адаптивной только в определённых экологических условиях, что подчеркивает влияние среды на эволюционные стратегии.

Сравнительная психология. Сравнение с другими животными:

Сравнительная психология помогает исследовать, как различные виды животных справляются с аналогичными угрозами. Например, у некоторых видов попугаев наблюдается социальное обучение, когда более опытные особи передают информацию о хищниках. В случае луговых мышей можно было бы проанализировать, как информация о кукушках передается среди особей, и влияет ли это на уровень бдительности в сообществе.

Социальные взаимодействия: Социальные аспекты становятся важными в данной ситуации: если луговые мыши могут взаимодействовать друг с другом, они могут координировать свои действия, что может привести к коллективному поведению, направленному на минимизацию рисков. Например, общая бдительность и предупреждение о хищниках могут стать частью социальной структуры группы, что делает её более устойчивой к угрозам. Это явление можно объяснить через теорию "социального обучения", где одни особи влияют на поведение других через опыт и обмен информацией.

Ситуационная задача №2

Представьте себе, что в определённом регионе обитает популяция воробьёв, которые изначально строят свои гнёзда в кустах и стеблях трав, где они менее заметны для хищников. Однако в последние десятилетия в этом районе активно развиваются городские постройки, что приводит к изменению среды обитания. Воробьи начинают строить гнёзда на высоких деревьях, где гнёзда более видимы, но защищены от наземных хищников, таких как кошки и лисы.

Проанализируйте, какие эволюционные механизмы могут способствовать такому изменению поведения воробьёв.

Укажите, какие потенциальные выгоды и риски могут возникнуть при смене места для гнездования.

Напишите о том, как ваше объяснение соотносится с концепцией адаптивного поведения. Вопрос: Какое влияние на популяцию воробьёв окажет изменение среды обитания, и какие эволюционные адаптации могут развиваться в ответ на это изменение?

Эталонный ответ:

Изменение среды обитания воробьёв в результате обитания в городах создает многоаспектную ситуацию, в которой популяция сталкивается с новыми вызовами и возможностями.

Эволюционные механизмы:

Воробьи, перестраиваясь на гнездование на высоких деревьях, демонстрируют адаптацию к изменениям в среде. Это может быть обусловлено несколькими механизмами:

Естественный отбор: Воробьи, которые умудряются строить гнёзда на деревьях, могут

иметь больший успех в размножении. Чем выше расположены гнёзда, тем меньше вероятность нападений наземных хищников, что увеличивает шансы на выживание птенцов. После нескольких поколений возможно изменение частоты генов, отвечающих за это поведение, что указывает на естественный отбор в действии.

Скрытые особенности поведения: Воробьи могут воспользоваться обучением и наблюдением, чтобы адаптировать свои стратегии гнездования. Молодые птицы могут перенимать поведение более опытных особей, выбирая новые места для гнездования.

Выгоды и риски:

Выгоды: Основная выгода от перехода на высокие деревья заключается в уменьшении риска нападений хищников. Это может улучшить выживаемость потомства, что в свою очередь увеличивает шансы на передачу генов в следующее поколение.

Риски: Однако, эта стратегия может иметь и недостатки. Гнёзда, расположенные на высоте, становятся более доступными для хищников, таких как ястребы, которые предпочитают атаковать с высоты. Также, в случае сильного ветра или плохой погоды, высокие гнёзда могут оказаться более уязвимыми.

Адаптивное поведение:

Концепция адаптивного поведения в этом контексте объясняет, что воробьи, успешно адаптировавшиеся к изменениям, имеют шансы на выживание и размножение. Это поведение показывает, как виды могут эволюционировать в ответ на изменения в экосистеме. В условиях постоянного изменения среды, популяция воробьёв могла бы продолжать развивать дополнительные адаптационные стратегии, такие как выбор мест для гнездования с учётом новых хищников или соотношения доступности ресурсов. Таким образом, данная ситуация иллюстрирует как изменения в окружающей среде создают давление, способствующее эволюции новых поведенческих стратегий через процессы естественного отбора и социального обучения, что является примером адаптивной реакции видов на вызовы их экосистем.

Ситуационная задача №3

Представьте, что в арктическом регионе проживает популяция морских львов, которые изначально использовали теплоизоляционные подводные норы для укрытия и размножения. Однако в последние десятилетия наблюдается значительное потепление климата, которое приводит к уменьшению толщины льда и изменению экосистемы, в которой живут эти морские львы. Вследствие этого часть львов начинает использовать береговые скалы для отдыха и размножения, несмотря на риск большей уязвимости к наземным хищникам и повышенному воздействию на них открытых солнечных лучей. Проанализируйте, как может измениться поведение морских львов в ответ на изменение климата и среды обитания.

Укажите, какие эволюционные изменения могут происходить в результате адаптации к новому климату.

Напишите о том, как эти изменения могут повлиять на генетическую структуру популяции морских львов.

Вопрос: Какое влияние окажет изменение климата на поведение морских львов и какие эволюционные адаптации могут развиваться в ответ на это изменение?

Эталонный ответ

Изменение климата и связанные с ним изменения в среде обитания морских львов создают

сложные условия, в которых популяция должна адаптироваться к новым реалиям.

Изменение поведения: В ответ на потепление климата морские львы могут изменять свои привычки. Они могут начать проводить больше времени на поверхности воды в поисках пищи, увеличивать количество передвижений по берегу и выбирать менее защищенные места для гнездования из-за исчезновения привычных подводных нор. Это может также привести к изменениям в социальной структуре группы, так как более агрессивные и опытные самцы могут занять лучшие места для размножения на открытых скалах.

Эволюционные изменения: На уровне естественного отбора могут происходить следующие изменения:

Фенотипические адаптации: Морские львы, обладающие более толстой шкурой или более выраженными механизмами терморегуляции, могут получать конкурентные преимущества в условиях повышенной солнечной радиации.

Генетическая изменчивость: Из-за стрессов, связанных с изменением климата, может увеличиться мутационная нагрузка, что приведет к выделению новых генетических вариантов, способствующих выживанию в новых условиях.

Миграционные адаптации: Популяция может начать мигрировать в поисках более холодных вод или новых мест размножения, что приведет к генетическому обмену с другими популяциями.

Влияние на генетическую структуру: Развиваясь в новых условиях, популяция морских львов может подвергаться генетическому дрейфу, особенно если часть особей станет изолированной в определенной области. Это может привести к уменьшению генетического разнообразия и, в некоторых случаях, к образованию новых подвидов, адаптированных к конкретным условиям.

Таким образом, изменение климата влияет на поведение морских львов, заставляет их адаптироваться к новым условиям и, в свою очередь, может вызывать значительные эволюционные изменения в их генетической структуре. Эти процессы подчеркивают важность понимания взаимодействия между окружающей средой и адаптивными механизмами поведения животных во время современных климатических изменений.

Ситуационная задача №4

Представьте, что в тропическом лесу наблюдается изолированная популяция обезьян, которая обитает в высоких кронах деревьев. Они имеют уникальное поведение и коммуникационные сигналы, позволяющие им избегать хищников и находить пищу. Однако, в последние два десятилетия происходит миграция других видов обезьян в этот регион, которые обладают более развитым уровнем социального взаимодействия и более сложной системой коммуникации.

В результате опасности из-за конкуренции за ресурсы и изменения социальной структуры, часть местных обезьян начинает адаптироваться и изменять свои привычки: они начинают больше взаимодействовать с новыми мигрантами, изучают их сигналы и приёмы, а также начинают интегрировать их в свою коммуникацию и поведение.

Вопрос: Как адаптация местной популяции к культурным и социальным инновациям мигрирующих обезьян может повлиять на их эволюционные изменения, и какие теоретические выводы можно сделать о значении культурного обучения в процессе эволюции?

Эталонный ответ

Адаптация местной популяции обезьян к новым культурным и социальным реалиям, представленным мигрирующими видами, иллюстрирует сложное взаимодействие между экологическими изменениями, социальным поведением и культурным обучением.

Изменение в коммуникации: В результате интеграции новой информации и сигналов от мигрирующих обезьян местные особи могут развивать более сложные социальные структуры и коммуникационные механизмы. Это может привести к формированию новых взаимоотношений в рамках популяции, которые являются менее иерархическими и более кооперативными. Эти изменения могут улучшить выживаемость и адаптируемость группы, что способствует повышению их шансов на выживание.

Культурное обучение: Наблюдая за мигрантами, местные обезьяны могут перенимать новые правила поведения, использующие более продвинутые стратегии поиска пищи. Это привыкание к культурному обучению свидетельствует о значении социокультурных факторов в эволюции. Таким образом, культура становится важным элементом в процессе естественного отбора, поскольку группы, обладающие более адаптивными культурными практиками, имеют преимущества перед группами, использующими более традиционные способы.

Эволюционные последствия: В долгосрочной перспективе, если местная популяция будет успешно интегрировать и адаптировать новшества, это может привести к возникновению новых подвидов, отличающихся от исходной популяции. Эти изменения могут быть как генетическими, так и поведенческими, и могут приводить к диверсификации видов, способствуя биологическому разнообразию.

В заключение, ситуация показывает, как взаимодействие между двумя популяциями может влиять на эволюционный процесс. Это подчеркивает важность культурного обучения как значимого фактора, который может изменять динамику естественного отбора, представляя собой синергетический процесс, где культура и биология взаимодействуют для создания новых форм адаптации.

ОПК 3 - Способен выбирать адекватные, надежные и валидные методы количественной и качественной психологической оценки, организовывать сбор данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1: Назовите фамилию исследователя, который выделил следующие компоненты темперамента: эргичность (выносливость), пластичность, скорость и эмоциональность (чувствительность)

- А) В.М Русалов
- В) Гиппократ
- С) И.П. Павлов
- Д) Б.М. Теплов

Вопрос 2: Назовите фамилию исследователя, который в основе темперамента определил следующие функциональные процессы нервной системы: сила возбуждения, торможение,

их уравновешенность и подвижность:

- А) Гиппократ
- В) В.М Русалов
- С) Б.М. Теплов
- Д) И.П. Павлов

Вопрос 3: Назовите способ познания личностью себя, стратегия анализа внутреннего мира

- А) Внешнее наблюдение
- В) Интроспекция
- С) Анкетирование
- Д) Интервьюирование

Вопрос 4: Наблюдение, которое проводится в условиях, являющихся обычными для изучаемых объектов, называются:

- А) Полевое
- В) Лабораторное
- С) Спровоцированное в естественных условиях
- Д) Инициированное

Ключ к тесту

- 1А
- 2 D
- 3В
- 4А

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1: Установите соответствие факторов их содержательным составом.

В таблице ниже приведены факторы и их содержательный состав

Напишите номер соответствующего фактора с буквой его содержания

	Фактор		Содержание
1	Экстраверсия (вовлеченность)	А	Организованность, основательность, надежность, беззаботность, небрежность
2	Доброжелательность	Б	Уравновешенность, устойчивость, нейротизм, нервозность
3	Добросовестность	В	Доверчивость, теплота, враждебность, эгоизм, недоверчивость
4	Эмоциональная стабильность	Г	Общительность, напористость, спокойствие, пассивность

Вопрос 2: Установите соответствие классификации методов научного исследования с их содержательным составом.

В таблице ниже приведены методы научного исследования и их содержательный состав

Напишите номер соответствующего метода научного исследования с буквой его содержания

	Методы научного исследования		Содержание
--	------------------------------	--	------------

1	Наблюдение, эксперимент	А	Мета научные
2	Опрос, тестирование, анализ продуктов деятельности	Б	Общенаучные методы
3	Математическое моделирование, статистический анализ	В	Конкретно-научные

Вопрос 3: Установите соответствие видов воображения с их содержательным составом. В таблице ниже приведены виды воображения и их содержательный состав. Напишите номер соответствующего вида воображения с буквой его содержания.

	Виды воображения		
1	Произвольное	А	Пассивное
2	Творческое		
3	Воссоздающее	Б	Активное
4	Непроизвольное		

Вопрос 4: Установите соответствие эмоциональными состояниями с их содержательным составом.

В таблице ниже приведены эмоциональные состояния и их содержательный состав. Напишите номер соответствующего эмоционального состояния с буквой его содержания.

	Эмоциональное состояние		Содержание
1	Страсть	А	Интенсивное и продолжительное эмоциональное переживание
2	Настроение	Б	Интенсивное, но кратковременное эмоциональное переживание
3	Аффекты	В	Слабая интенсивность, но длительное по времени

Ключ к тесту

Вопрос 1: Ответ: 1 г, 2 в, 3 а, 4 б

Вопрос 2: Ответ: 1 б, 2 в, 3 а

Вопрос 3: Ответ: А -1,4 Б- 2,3

Вопрос 4: Ответ: 1 А, 2 В, 3 Б

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1: Назовите автора иерархической 3-факторной модели (экстраверсия, нейротизм, психотизм)

Эталонный ответ: А.Айзенк

Вопрос №2: Назовите термин, который по мнению Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко,

представляет собой психическое состояние, связанное с неудачей в удовлетворении потребности или желания.

Эталонный ответ: Фрустрация

Вопрос №3: К волевым проявлениям личности относят феномен, названный американским психологом «локусом контроля» — приписывание личностью своих успехов и неудач преимущественно внешним (экстернальный локус контроля) или внутренним (интернальный локус контроля) причинам. Назовите автора

Эталонный ответ: Дж. Роттер

Вопрос №4: Методика исследования самооценки личности позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, т.е. ее измерение. В основе данной методики лежит способ ранжирования. Назовите автора методики.

Эталонный ответ: Методика С.А. Будасси

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1: Испытуемые 10-15 минут находятся в пустой комнате, ожидая, что за ними вот-вот зайдут, и не подозревают о проводившемся наблюдении. Каждый из них рассматривает окружающие вещи, его действия определяются тем, что он видит. Вещи как бы притягивали к себе обуславливая поведение.

Назовите вид исследования

Эталонный ответ: полевое наблюдение

Вопрос №2: Тотальность патологических черт характера выступает в этом возрасте особенно ярко. Подросток гипертимный, кипит энергией, шизоидный – отгораживается от окружения незримой завесой, истероидный – жаждет привлечь к себе внимание. «Тиран дома» и примерный мальчик в школе, тихоня под суровой властью и разнузданный хулиган в обстановке попустительства.

Как называется данная «заостренность» определенных черт, нарушающая баланс поведения?

Эталонный ответ: Акцентуация характера

Вопрос №3: Многие психологи отмечают у этих детей высокий энергетический уровень. Их моторная координация и владение руками часто отстают от познавательных способностей. Разница в интеллектуальном и физическом развитии таких детей может приводить к формированию у них чувства неполноценности и развивать несамостоятельность. У этих детей существуют отличия в когнитивной сфере. Восприятие окружающего мира у них носит многоплановый характер. По мнению ряда психологов, главное, что объединяет всех этих детей и в значительной степени отличает от обычных, это так называемая умственная активность, связанная с познавательной потребностью. Назовите о каких детях идет речь.

Эталонный ответ: одаренные дети

Вопрос №4: Такие люди гипертрофированно оценивают свои достоинства, ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть, у них высокий уровень притязаний, не соответствующий их реальным возможностям. Здоровые качества

личности: достоинство, гордость, самолюбие - перерождаются в высокомерие, тщеславие, эгоцентризм. Неадекватная самооценка своих возможностей и завышенный уровень притязаний обуславливают чрезмерную самоуверенность. Развитие излишней самоуверенности может выступать следствием соответствующего стиля воспитания в семье и школе. Незаслуженные похвалы и поощрения способствуют формированию у такого человека сознания исключительности, искаженного представления о собственных возможностях, необъективной оценки результатов своей деятельности. Такие люди не склонны к самоанализу. Вкупе с некритичностью мышления, недисциплинированностью, отсутствием необходимого самоконтроля это ведет к принятию ошибочных решений и осуществлению рискованных поступков. Дальнейшая утрата чувства необходимой осторожности отрицательно влияет на безопасность, надежность и эффективность всей жизнедеятельности человека. Отсутствие или недостаточная потребность в самосовершенствовании затрудняет включение их в процесс самовоспитания.

О каких людях идет речь?

Эталонный ответ: люди с завышенной самооценкой

ОПК – 4 – Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Какой этап развития, по теории Жана Пиаже, характеризуется развитием логического мышления и способности к решению проблем?

- A) Сенсомоторный
- B) Предоперациональный
- C) Конкретно-операциональный
- D) Формально-операциональный

Ключ: C)

Вопрос 2:

К какому возрасту обычно относится подростковый этап согласно теории Эрика Эриксона?

- A) 0-2 года
- B) 2-7 лет
- C) 12-18 лет
- D) 18-25 лет

Ключ: C)

Вопрос 3:

Какой из следующих факторов наиболее значителен в формировании личности по мнению культурно-исторической теории Льва Выготского?

- A) Генетика
- B) Общество и культура
- C) Индивидуальный опыт

D) Физическое развитие

Ключ: B)

Вопрос 4:

Согласно теории привязанности Джона Боулби, как называется состояние, когда ребенок продолжает испытывать высокие уровни тревоги при отсутствии материнской фигуры?

A) Привязанность

B) Страх

C) Депрессия

D) Отстраненность

Ключ: A)

Вопрос 5:

На каком этапе развития, согласно теории психосоциального развития Эрика Эриксона, возникает кризис доверия и недоверия?

A) Новорожденность

B) Раннее детство

C) Игровой возраст

D) Подростковый возраст

Ключ: A)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1: Соотнесите определения с явлениями

Явления:

1) Процесс привязанности ребенка к родителям.

2) Этап, на котором происходит осознание себя как отдельной личности.

3) Развитие ораторских навыков у подростков.

4) Появление функционально-организованных навыков в детском возрасте.

Определения:

A. Привязанность

B. Самоопределение

C. Социальные навыки

D. Когнитивное развитие

Ключ Вопрос 1: 1 – D, 2 – A, 3 – C, 4 – B

Вопрос 2: Соотнесите исследовательский метод с соответствующей исследовательской ситуацией

Ситуации:

1) Наблюдение за поведением детей в игре.

2) Интервью с подростками о их социальных взаимодействиях.

3) Проведение эксперимента с задачами на множественный выбор.

4) Долгосрочное исследование развития навыков у детей.

Методы:

A. Лонгитюдное исследование

В. Контент-анализ

С. Наблюдение

Д. Эксперимент

Ключ Вопрос 2: 1 – А, 2 – В, 3 – D, 4 – С

Вопрос 3: Соотнесите возрастные этапы с соответствующими характеристиками развития
Возрастные этапы:

1) Ранний детский возраст (0-3 года)

2) Дошкольный возраст (3-6 лет)

3) Младший школьный возраст (6-12 лет)

4) Подростковый возраст (12-18 лет)

Характеристики:

А. Активное развитие речи и социального взаимодействия

В. Формирование базовых учебных навыков и отношения к учебе

С. Период кризиса идентичности и поиска самовыражения

Д. Развитие моторных навыков и первых привязанностей

Ключ Вопрос 3: 1 – D, 2 – А, 3 – В

Вопрос 4: Соотнесите теории развития с их основными концепциями
Теории:

1) Теория психосоциального развития Эрика Эриксона.

2) Теория когнитивного развития Жана Пиаже.

3) Теория социального обучения Альберта Бандуры.

4) Теория актуализации К.Р. Роджерса.

Концепции:

А. Развитие проходит через стадии, каждая из которых имеет свои кризисы.

В. Познание происходит через активное взаимодействие с окружающей средой.

С. Процесс идентификации и самоактуализации как ключ к развитию.

Д. Обучение осуществляется через наблюдение и подражание.

Ключ Вопрос 4: 1 – В, 2 – А, 3 – С, 4 – D

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1. Сравнение подходов к обучению в раннем детстве:

Каковы основные различия между педагогическим подходом В. Сухомлинского и программой МонтеССори в контексте воспитания детей раннего возраста?

Эталонный ответ:

Педагогика В. Сухомлинского и метод МонтеССори представляют собой два уникальных подхода к воспитанию детей раннего возраста, каждый из которых имеет свои особенности и цели.

Педагогика В. Сухомлинского акцентирует внимание на развитии личности ребенка

в контексте социума. Он подчеркивает важность эмоционального и нравственного воспитания, предлагая использовать интегрированные программы, которые включают физическое, интеллектуальное и эстетическое развитие. Сухомлинский акцентирует внимание на нравственных ценностях и гуманистических идеалах, предлагая родителям и педагогам работать в единстве ради формирования целостной личности.

Метод МонтеССори, в свою очередь, фокусируется на создании подготовленной среды, которая позволяет детям самостоятельно исследовать и учиться. Он поощряет независимость, инициативу и самосознание у ребенка, предлагая специализированные материалы для практического обучения. В отличие от подхода Сухомлинского, метод МонтеССори делает акцент на автономии ребенка в процессе обучения, что действует как стимулирующий фактор личной ответственности и самодисциплины.

Вопрос №2. Влияние технологии на развитие детей:

Как использование цифровых технологий (например, планшетов и смартфонов) сказывается на когнитивном и социальном развитии детей по сравнению с традиционными методами обучения, такими как чтение книг или игры на улице?

Эталонный ответ:

Использование цифровых технологий, таких как планшеты и смартфоны, стало распространенным явлением в жизни детей. Этот процесс может быть рассмотрен с разных сторон, и важно учитывать как положительные, так и отрицательные аспекты.

С одной стороны, положительные аспекты использования технологий включают:

Доступ к информации: Цифровые носители позволяют детям получать знания и навыки, которые ранее были труднодоступными. Платформы для онлайн-обучения и образовательные приложения могут сделать процесс обучения более интерактивным и увлекательным.

Развитие технологий и навыков: Ранний опыт использования технологий может развить у детей цифровую грамотность, что крайне важно в современном мире.

С другой стороны, отрицательные аспекты заключаются в следующем:

Снижение межличностных навыков: Чрезмерное время, проведенное за экранами, может привести к снижению социальных навыков и уменьшающейся способности детей взаимодействовать в реальной жизни.

Проблемы с вниманием: Исследования показывают, что частое использование цифровых технологий может вызвать проблемы с концентрацией внимания и способствовать краткосрочному мышлению.

Вопрос №3. Сравнение теорий развития:

Как теория психосоциального развития Э. Эриксона соотносится с теорией когнитивного развития Ж. Пиаже в отношении формирования идентичности у подростков?

Эталонный ответ:

Теория Э. Эриксона и теория Ж. Пиаже представляют собой важные подходы к пониманию развития личности и когнитивных процессов у детей и подростков.

Теория психосоциального развития Эриксона выделяет восемь стадий, каждая из которых фокусируется на специфических конфликтах, которые необходимо разрешить для

успешного развития личности. Подростковый период, согласно Эриксону, характеризуется „поиском идентичности“, когда молодежь исследует себя и свою роль в обществе.

Теория когнитивного развития Пиаже описывает, как дети развивают мышление через серии стадий. На период подростковости приходится развитие абстрактного мышления и способности к гипотетическому рассуждению, что способствует формированию идентичности через эксперименты с социальными ролями и ценностями.

Вопрос №4. Критический анализ стилей воспитания:

Рассмотрите различные стили родительского воспитания (авторитарный, авторитетный, попустительский и неучаствующий). Как каждый из этих стилей может влиять на эмоциональное и социальное развитие детей?

Эталонный ответ:

Стили родительского воспитания имеют значительное влияние на эмоциональное и социальное развитие детей. Основные стили, выделяемые в рамках психологии, включают авторитарный, авторитетный, попустительский и неучаствующий.

Авторитарный стиль: Характеризуется строгими правилами и требованиями, а также низким уровнем тепла и поддержки. Дети таких родителей часто подвержены стрессу, имеют низкую самооценку и трудности в социальном взаимодействии.

Авторитетный стиль: Сочетает высокие требования с высоким уровнем поддержки. Этот стиль считается наиболее эффективным, так как дети, воспитываемые в таких условиях, демонстрируют высокие уровни самооценки, хорошую социальную адаптацию и умение принимать независимые решения.

Попустительский стиль: Родители проявляют мало требований, но много теплоты. Дети с такими родителями могут испытывать трудности с самодисциплиной и границами, что иногда приводит к проблемам в социализации.

Неучаствующий стиль: Низкий уровень как требований, так и поддержки. Дети часто испытывают чувство заброшенности и могут сталкиваться с проблемами привязанности и самооценки.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Ситуационная задача №1.

В классе начальной школы учитель заметил, что один из учеников, восьмилетний Ваня, демонстрирует заметные трудности в учебе и взаимодействии с одноклассниками. Ваня часто изолирован, избегает совместных игр и почти никогда не отвечает на вопросы учителя. При этом Ваня проявляет высокие способности в рисовании, но иногда испытывает резкие перепады настроения и фрустрацию, когда его работа не соответствует его ожиданиям. Учитель решает провести собеседование с родителями и обратить внимание на поведение Вани в домашних условиях.

Во время беседы родители сообщают, что Ваня часто проводит время за рисованием,

но также чувствует беспокойство по поводу новых знакомств на улице и перемещения в новые, незнакомые места. Они замечают, что у него есть определенные ритуалы, например, он всегда укладывает свои учебные материалы в определенном порядке и проверяет двери, прежде чем уходить.

Проанализируйте поведение Вани с точки зрения возрастной психологии. Какие коммуникационные и социальные навыки могут быть развиты у него в данном возрасте, и какие факторы могут влиять на его изоляцию?

Какие рекомендации вы могли бы дать учителю и родителям для поддержки Вани в его обучении и социальной интеграции?

Каковы возможные выводы о развитии Вани и его эмоциональном состоянии, исходя из представленной информации?

Эталонный ответ

1. Анализ поведения Вани:

С точки зрения возрастной психологии, многие восьмилетние дети начинают активно развивать социальные навыки и формировать дружеские отношения. Однако трудности Вани в учебе и неуверенность в социальных взаимодействиях могут указывать на наличие эмоциональных или поведенческих проблем. Изоляция и избегание общения могут быть следствием низкой самооценки, страха перед оценкой сверстников или специфических офисных особенностей, таких как чрезмерная чувствительность.

Психологические аспекты, такие как желание контролировать окружающую среду через определенные ритуалы (укладка учебных материалов, проверки дверей), могут указывать на наличие элементов обсессивно-компульсивного расстройства. Рисование, как способ самовыражения, свидетельствует о том, что Ваня может быть более аудиовизуально ориентированным и нуждается в установлении связи с окружающим миром через творческую деятельность.

2. Рекомендации для учителя и родителей:

Создание поддерживающей среды: Учителю следует создать в классе атмосферу дружелюбия и безопасности, где Ваня сможет чувствовать себя комфортно и уверенно. Это может включать разработку групповых заданий, где он сможет работать парами или в небольших группах.

Интеграция интересов ребенка: Важно использовать Ванины творческие способности в классе. Учитель может предложить ему представить свои рисунки на стенде, что поможет повысить его уверенность и снизить социальную тревожность.

Работа с родителями: Родителям стоит рассмотреть возможность посещения психолога для более глубокого понимания поведения Вани. Они могут вместе с психологом разработать стратегии для поддержания роста уверенности у ребенка, такие как похвала за достижения, даже маленькие, и поощрение к взаимодействию с другими детьми.

Социальные навыки: Обучение Вани навыкам общения может вестись через ролевые игры и экскурсии, где он сможет научиться управлять своими эмоциями и иметь дело с новыми ситуациями.

3. Выводы о развитии Вани:

Исходя из приведенной информации, можно сделать вывод, что развитие Вани требует комплексного подхода. Необходимо учитывать как его эмоциональные, так и образовательные потребности. Работа в команде якорной поддержки — учителя,

родителей и психолога — может помочь преодолеть его трудности, повысить эмоциональную устойчивость и развить более здоровые социальные навыки. Важно отслеживать его прогресс и предоставлять необходимые ресурсы, чтобы обеспечить успешную адаптацию Вани в школьной и социальной среде.

Ситуационная задача №2.

В классе средней школы учитель физкультуры замечает, что 12-летний Петя значительно отстает по физической подготовке от своих сверстников. На занятиях он часто избегает активных игр, выбирая более спокойные виды деятельности, такие как чтение или занятие в классе. Когда Петя принимает участие, он демонстрирует низкую уверенность в себе, особенно в командных играх, и кажется, что он боится неудачи.

Недавно учитель заметил, что Петя начинает проводить больше времени в одиночестве, вместо того чтобы участвовать в дружеских играх после школы. Его друзья начинают постепенно отворачиваться от него, так как он не проявляет интереса к совместным мероприятиям. Однако учитель также узнал от классного руководителя, что Петя увлекается программированием и часто помогает другим учащимся с проектами.

Во время беседы с родителями Петя сообщил, что он чувствует давление от ожиданий сверстников и часто сомневается в своих силах. Однако он также отметил желание улучшить свои навыки, но не знает, с чего начать.

Задание:

Проанализируйте поведение Пети с точки зрения возрастной психологии. Каковы возможные причины его низкой физической активности и взаимодействия с сверстниками?

Какие рекомендации вы могли бы дать учителю физкультуры и родителям для поддержки Пети в развитии его физических навыков и социальной интеграции?

Обсудите, как увлечение Петей программированием может быть использовано как ресурс для улучшения его уверенности и социальных навыков.

Эталонный ответ

Петя, находясь в возрасте 12 лет, находится на пороге подросткового возраста, который характеризуется значительными изменениями в физическом, эмоциональном и социальном развитии. Учитывая, что он проявляет низкую физическую активность и избегает командных игр, можно выделить несколько возможных причин:

Низкая уверенность в себе: Петя может испытывать страх неудачи и боязнь осуждения со стороны сверстников, что приводит к травме самооуждения. Подобное поведение часто наблюдается у детей, которые имеют низкие навыки в определённой области, например, в физической подготовке.

Изоляция и комфорт в одиночестве: Петя предпочитает спокойные занятия, такие как чтение и программирование, что также может свидетельствовать о его интровертированности. Возможно, он чувствует себя более комфортно в тихой и предсказуемой среде, чем в шумной и конкурентной атмосфере спортивных игр.

Давление сверстников: Возраст 12 лет — это время, когда социальные связи становятся особенно важными, и Петя может испытывать давление от ожиданий окружающих в плане физических и социальных навыков. В результате он может избегать ситуаций, где он чувствует себя неуверенно.

Интересы и увлечения: Его интерес к программированию может быть средством

самовыражения и проливает свет на его личные предпочтения, но также может указывать на его нежелание участвовать в более «обычных» для его возраста активностях, таких как спорт.

2. Рекомендации для учителя физкультуры и родителей:

Создание поддержки и доверительной атмосферы: Учитель может начать с создания более поддерживающей и неформальной среды на занятиях физкультуры, где Петя сможет постепенно участвовать в активностях без страха осуждения. Например, позволить ему выбирать менее стрессовые виды активности в рамках класса, такие как игры на внимание или индивидуальные задания.

Постепенное вовлечение: Родителям и учителю следует разработать план, который поможет Пете постепенно встраиваться в командные игры. Это может начинаться с небольших, неформальных игровых сессий, в которых он сможет поучаствовать без давления, а затем постепенно увеличивать сложность и уровень вовлечённости.

Положительное укрепление: Поздравление и поддержка Пети за любые достижения, даже небольшие, помогут повысить его уверенность и отдельные физические навыки.

Интеграция интересов: Можно использовать увлечение Пети программированием, предложив ему создать игровое или спортивное приложение, которое могло бы заинтересовать его и его сверстников. Это позволит Петю интегрировать его интересы с физической активностью и привлечь внимание ровесников.

3. Влияние увлечения Петей программированием:

Увлечение программированием может сыграть несколько положительных ролей в его развитии:

Стратегия самовыражения: Программирование может стать безопасным пространством для самовыражения, которое помогает развивать навыки критического мышления и решение проблем. Это занятие может повысить его уверенность в других областях, включая физическую активность.

Социальные навыки: Если Петя будет продолжать делиться своими знаниями с одноклассниками, это может помочь ему строить социальные связи. Напряжение и стресс могут снизиться, когда он начнет воспринимать себя как ценного члена группы, обладающего особыми навыками.

Переход в новую среду: Может возникнуть возможность организации «гибридных» активностей, где можно совмещать физическую активность с программированием, например, разработка спорт-компьютерных игр, что объединит интерес Пети в более комфортабельной атмосфере.

Заключение

Каждое из этих направлений требует индивидуального подхода, учитывающего возможности и желания Пети. Важно создать пространство, где он чувствует себя комфортно, принимая участие в образовательных и социальных активностях, и постепенно раздвигать эти рамки для достижения большего вовлечения в физические и социальные сферы.

Ситуационная задача №3.

Маша, 5 лет, посещает детский сад. В последнее время воспитатели заметили, что Маша стала более раздражительной и закрытой. Раньше она охотно играла с другими детьми, но теперь предпочитает оставаться одна, часто изолируясь от своей группы. Когда ее друзья приглашают в совместные игры, она отвечает отрицательно и демонстрирует

признаки агрессии к тем, кто пытается с ней поиграть. Воспитатели также отметили, что Маша стала хуже говорить о своих чувствах и потребностях, часто упрямится и устраивает истерики, особенно когда речь идет о выполнении заданий.

Психологи, работающие с детьми дошкольного возраста, предупреждают, что в этом возрасте может происходить сложный возрастной кризис, связанный с развитием самосознания и социальной идентичности. В данной ситуации мать Маши обеспокоена её поведением и спрашивает воспитателя, каковы возможные причины таких изменений и что можно сделать, чтобы помочь ребенку адаптироваться к новым условиям.

Проанализируйте поведение Маши с точки зрения возрастной психологии, выделите ключевые факторы, которые могут влиять на её состояние.

Дайте рекомендации для родителей и воспитателей по работе с Машей, чтобы помочь ей справиться с возникшими трудностями.

Сделайте выводы о том, как кризисы в дошкольном возрасте могут повлиять на дальнейшее развитие ребенка.

Эталонный ответ

1. Анализ поведения Маши:

Поведение Маши может быть симптомом кризиса, связанного с переходом от раннего дошкольного возраста к более структурированному периоду преддошкольного возраста (5-6 лет). В этом возрасте дети начинают осознавать свою индивидуальность и социальное окружение. Возможные факторы, влияющие на её состояние:

Трудности в социализации: Изменения в социальных отношениях могут вызывать у Маши чувство тревоги. Если она не чувствует себя комфортно среди сверстников, это может отражаться в её желании избегать общения.

Стрессовые ситуации: Возможно, произошли изменения в семейной ситуации (например, развод родителей, рождение младшего ребенка), что может способствовать усилению её тревожности и агрессии.

Чувство контроля: Упорство и истерики могут свидетельствовать о том, что Маша пытается установить контроль над ситуацией, что является нормальной частью развития у детей её возраста, но радикальные изменения в этом аспекте могут вызывать стресс.

Недостаток навыков эмоционального регулирования: Поскольку Маше сложно выражать свои чувства и потребности, она может прибегать к агрессии как к способу взаимодействия с окружающими.

2. Рекомендации для родителей и воспитателей:

Создание поддерживающей среды: Родителям и воспитателям важно создать атмосферу, в которой Маша будет чувствовать себя в безопасности и будет уверена в том, что её эмоции принимаются и понимаются.

Развитие навыков общения: Используйте ролевые игры и сказки, чтобы помочь ей научиться выражать свои чувства и потребности. Это поможет Маше получать положительный опыт взаимодействия со сверстниками.

Контроль за эмоциями: Показывайте примеры позитивного разрешения конфликтов и эмоционального реагирования. Обучите Машу стратегиям саморегуляции (например, дыхательные упражнения, успокаивающие ритуалы).

Индивидуальные занятия: Воспитателям следует уделять больше времени на индивидуальную работу с Машей, включая задания, которые учитывают её интересы и способности, что может помочь ей вновь заинтересоваться в совместной игре с другими

детьми.

3. Выводы:

Кризисы в дошкольном возрасте могут оказывать значительное влияние на дальнейшее развитие ребенка, формируя его социальные навыки и эмоциональное восприятие. Это время активного самовыражения, которое часто сопровождается кризисами самосознания и идентичности. Заботливое и внимательное отношение взрослых может помочь детям преодолевать трудности, развивать навыки общения и адаптироваться к изменениям в социальной среде, что окажет положительное влияние на их личностное развитие в будущем.

Ситуационная задача №4.

Александр, 6 лет, находится в переходном возрасте, когда активно развивается его социальное взаимодействие и самосознание. В последнее время его мать заметила, что он стал проявлять агрессию по отношению к ней. Если ранее он с удовольствием проводил время с мамой, играл с ней и делился своими переживаниями, то теперь часто реагирует на её просьбы с раздражением и дует губы, когда она пытается его обнять. Мальчик может кричать на мать, а иногда даже отталкивать её, когда она хочет помочь с домашними заданиями или просто пообщаться.

Проблема усугубляется тем, что Александр стал более агрессивным в своих играх с другими детьми, часто начинает драки или отправляет своих друзей налево, если они не следуют его правилам. Учитель в детском саду также заметила, что при других взрослых и детях он ведет себя более агрессивно и проявляет неуважение. Александру трудно контролировать свои эмоции, и он часто проявляет недовольство по любому поводу.

Мать Александра хочет понять, как она может помочь своему сыну справиться с этими изменениями и что вызывает его агрессию. Она также обеспокоена тем, как это поведение может повлиять на его отношения с другими детьми.

Задание для студента:

Проанализируйте поведение Александра с точки зрения возрастной психологии, выделите ключевые факторы, которые могут влиять на его состояние.

Дайте рекомендации для родителей и воспитателей по работе с Александром, чтобы помочь ему справиться с возникшими трудностями.

Сделайте выводы о том, как кризисы в дошкольном возрасте могут повлиять на дальнейшее развитие ребенка.

Эталонный ответ:

1. Анализ поведения Александра:

Поведение Александра может быть обусловлено несколькими факторами:

Развитие самосознания. В возрасте 6 лет дети начинают развивать свою индивидуальность и стремятся к независимости, что может проявляться в нежелании поддаваться авторитету родителей.

Уровень эмоционального развития. Мальчик может испытывать трудности в регуляции своих эмоций и не уметь адекватно выражать свои чувства, что приводит к агрессивным реакциям.

Социальное взаимодействие. В этом возрасте дети активно учатся взаимодействовать друг с другом, и поведение Александра может быть следствием подражания другим детям, у которых такие модели поведения являются нормой.

Стрессовые факторы. Возможные изменения в жизни, такие как поступление в школу, изменения в семье или корпоративная суматоха, могут вызывать у Александра стресс, который проявляется в агрессии.

2. Рекомендации для родителей и воспитателей:

Установить открытое общение. Важно создать в семье атмосферу, где Александр сможет безопасно выражать свои чувства и переживания. Регулярно обсудите, что его беспокоит и как он себя чувствует.

Моделирование конструктивного поведения. Мать должна демонстрировать спокойное и конструктивное поведение, показывая, как решать конфликты мирным путем.

Использование игрового подхода. Воспитатели и родители могут использовать игры для обучения мальчика навыкам социальных взаимодействий, помогая ему понять, как можно играть без агрессии.

Поддержка в регулировании эмоций. Предложите Александру различные стратегии для управления своим гневом, такие как глубокое дыхание, перерывы или занятия физической активностью.

3. Выводы о кризисах в дошкольном возрасте:

Кризисы, возникающие в возрасте 6 лет, могут существенно влиять на дальнейшее развитие детей, формируя их социальные навыки, эмоциональное выражение и способность взаимодействовать с окружающими. Понимание и поддержка родителей и воспитателей в этот период может помочь ребенку адаптироваться к изменениям и преодолеть трудности, создавая прочный фундамент для здоровых отношений в будущем.

ОПК 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Какой из следующих факторов является ключевым для формирования положительного отношения к учебе у школьников?

- A) Постоянное подчеркивание ошибок учеников
- B) Создание условий для самовыражения и самостоятельной работы
- C) Применение единых требований ко всем ученикам
- D) Высокий уровень ответственности за результаты обучения

Ключ: B

Вопрос 2:

Какое влияние оказывает высокий уровень эмоционального интеллекта педагога на учебный процесс?

- A) Способствует созданию доверительной атмосферы и снижению тревожности у учеников
- B) Повышает вероятность эмоционального выгорания у педагога
- C) Увеличивает вероятность возникновения конфликтных ситуаций в классе

D) Способствует сосредоточению исключительно на результатах, а не процессе

Ключ: А

Вопрос 3:

Какой подход в педагогике лучше всего способствует развитию критического мышления у школьников?

A) Директивный подход, при котором учитель предлагает решения

B) Поощрение учеников к самостоятельному исследованию и постановке вопросов

C) Игнорирование вопросов учеников для поддержания их самостоятельности

D) Жесткий контроль за выполнением заданий и точностью ответов

Ключ: В

Вопрос 4:

Какой стиль педагогического взаимодействия лучше всего помогает формировать уважительное отношение между учениками и учителем?

A) Авторитарный стиль, который требует беспрекословного подчинения

B) Либеральный стиль, при котором отсутствует контроль за поведением учеников

C) Демократический стиль, основанный на диалоге и уважении к мнению каждого ученика

D) Пассивный стиль, в котором учитель избегает активного участия в учебном процессе

Ключ: С

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1. Соотнесите основные теоретические подходы в психологии образования с их характеристиками.

1) Явления:

2) Конструктивистский подход

3) Бихевиористский подход

4) Гуманистический подход

5) Когнитивный подход

Определения:

A) Сосредотачивается на внутренней мотивации и самоактуализации учащегося

B) Акцентирует внимание на наблюдаемом поведении и подкреплении

C) Подчеркивает важность индивидуального опыта и активного участия ученика в процессе обучения

D) Исследует, как умственные процессы, такие как мышление и память, влияют на обучение

Ключ к вопросу 1: 1 – С, 2 – В, 3 – А, 4 - D

Вопрос 2. Соотнесите методы педагогической диагностики с их основными целями.

Явления:

1) Опросник

2) Наблюдение

3) Тестирование

4) Анализ работ

Определения:

- А) Изучение поведения учащегося в естественных условиях
- В) Оценка знаний и навыков ученика по стандартам учебного плана
- С) Получение информации о мнениях и установках учеников
- Д) Выявление уровня усвоения материала по конкретным заданиям

Ключ к вопросу 2: 1 – С, 2 – А, 3 – В, 4 - D

Вопрос 3. Соотнесите стили педагогического взаимодействия с их характеристиками.

Явления:

- 1) Авторитарный стиль
- 2) Демократический стиль
- 3) Либеральный стиль
- 4) Интерактивный стиль

Определения:

- А) Основан на строгом контроле и дисциплине
- В) Включает активное участие учащихся и учет их мнений
- С) Сводит к минимуму вмешательство педагога в учебный процесс
- Д) Стимулирует взаимное взаимодействие и обмен мнениями между педагогом и учениками

Ключ к вопросу 3: 1 – А, 2 – В, 3 – С, 4 - D

Вопрос 4. Соотнесите виды мотивации учащихся с их определениями.

Явления:

- 1) Внутренняя мотивация
- 2) Внешняя мотивация
- 3) Процессуальная мотивация
- 4) Результативная мотивация

Определения:

- А) Желание достичь конкретного результата, например, получить высокую оценку
- В) Стремление к выполнению задачи ради самого процесса обучения
- С) Мотивация, основанная на личных интересах и удовольствии от учебы
- Д) Мотивация, основанная на вознаграждении извне

Ключ к вопросу 4: 1 – С, 2 – D, 3 – В, 4 - А

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1:

Сравните два подхода в образовательной практике: традиционный метод преподавания и проектно-ориентированное обучение. Опишите преимущества и недостатки каждого из них, а также укажите, для каких типов учащихся или образовательных ситуаций каждый подход может быть более эффективным. Приведите примеры школ или образовательных систем, которые успешно используют один из этих

подходов, и объясните, как это влияет на учебные результаты и развитие учащихся.

Эталонный ответ:

Традиционный метод преподавания сосредоточен на передаче знаний от учителя к ученикам через лекции, фиксированные задания и формальные оценки. Основные преимущества традиционного подхода заключаются в структурированности учебного процесса и возможности достигать стандартизированных результатов, что делает его эффективным для учеников, нуждающихся в четких границах и правилах. Однако такой метод ограничивает творческую активность учащихся и может снижать мотивацию, так как подразумевает пассивное усвоение знаний. Кроме того, формальная оценка часто не отражает всей картины учебного процесса.

Проектно-ориентированное обучение (ПОО), напротив, делает акцент на практическом применении знаний через выполнение проектов, которые требуют командной работы и креативного подхода. Это дает учащимся возможность развивать навыки критического мышления, анализа и самостоятельного поиска информации. Преимуществами ПОО являются развитие навыков командной работы, адаптация к реальным условиям и повышение вовлеченности. Однако ПОО требует высокой компетентности учителя и часто требует больше ресурсов и времени на подготовку.

Например, High Tech High в Калифорнии внедряет ПОО, ориентированное на развитие практических навыков через выполнение проектов, и добивается успехов в мотивации учащихся и их подготовке к решению реальных задач. Этот подход оказывается более эффективным для студентов, склонных к самостоятельному обучению и готовых к нестандартным вызовам. В традиционной системе, напротив, успехи чаще достигаются в ситуациях, требующих структурированного подхода и дисциплины, особенно если учащиеся нуждаются в более четких инструкциях.

Вопрос №2:

Сравните влияние личностно-ориентированного и деятельностного подходов на мотивацию учащихся в образовательном процессе. Каковы сильные и слабые стороны каждого из подходов, и как они могут быть комбинированы для повышения учебной мотивации? Приведите примеры из образовательной практики, где данные подходы применяются и приводят к положительным результатам.

Эталонный ответ:

Личностно-ориентированный подход акцентирует внимание на индивидуальных особенностях, интересах и потребностях каждого ученика. Этот подход создает поддерживающую и комфортную среду, в которой ученик может чувствовать себя значимым и включенным в процесс, что повышает его внутреннюю мотивацию. Однако личностно-ориентированный подход может быть сложен в реализации, особенно в условиях больших классов, так как требует индивидуального внимания к каждому учащемуся и значительных временных затрат на адаптацию учебных материалов под интересы и способности.

Деятельностный подход делает акцент на активное вовлечение учеников в процесс обучения и развитие их познавательных интересов через практическую деятельность. Это способствует формированию самостоятельности и ответственности, что также положительно влияет на мотивацию. Однако данный подход требует высокого уровня подготовленности учителя и четкой организации учебного процесса, чтобы учащиеся не потеряли фокус и достигли поставленных целей.

Комбинирование этих подходов — например, вовлечение учащихся в

самостоятельные проекты, основанные на их интересах, как это реализуется в программах International Baccalaureate (IB), — позволяет создавать условия для повышения учебной мотивации. Такой подход способствует развитию познавательного интереса и помогает достигать высокого уровня самостоятельности и ответственности.

Вопрос 3.

Проанализируйте, как различия в уровнях эмоционального интеллекта у преподавателей могут влиять на учебные достижения и поведение учеников. Как эмоциональный интеллект учителя способствует созданию благоприятного микроклимата в классе? Приведите примеры из практики, когда высокий уровень эмоционального интеллекта преподавателя приводил к повышению успеваемости учащихся.

Эталонный ответ:

Эмоциональный интеллект (ЭИ) учителя включает способность распознавать и регулировать свои эмоции, а также воспринимать и адекватно реагировать на эмоциональные состояния учеников. Высокий уровень ЭИ позволяет учителю лучше справляться со стрессом, контролировать импульсивные реакции и избегать эмоциональных конфликтов, что способствует созданию положительного микроклимата в классе.

Учитель с высоким ЭИ может формировать доверительную атмосферу, где ученики чувствуют себя в безопасности, что способствует снижению тревожности и повышению их готовности к обучению. Например, учитель, который активно применяет навыки активного слушания, уважительно относится к мнению каждого ученика и поддерживает их эмоциональные потребности, может значительно улучшить их учебные результаты. Исследования показывают, что ученики, находящиеся в эмоционально поддерживающей среде, легче справляются с учебными трудностями и проявляют большую заинтересованность в обучении.

Примером служит школа Сент-Эндрюс в Великобритании, где учителя проходят специальные тренинги по развитию эмоционального интеллекта. Результатом этого является снижение количества дисциплинарных нарушений и повышение успеваемости. Учителя, демонстрирующие высокий уровень ЭИ, играют ключевую роль в создании комфортной и мотивирующей учебной среды, которая способствует высокому уровню вовлеченности учеников.

Вопрос 4.

Каким образом культурные особенности и образовательные традиции могут влиять на учебные стили и успеваемость учащихся? Проанализируйте ситуации в школах с многонациональным составом учащихся. Какие педагогические стратегии наиболее эффективно учитывают культурные различия для достижения успешного обучения?

Эталонный ответ:

Культурные особенности могут оказывать значительное влияние на предпочтительные учебные стили учащихся, например, склонность к индивидуальной или коллективной работе. В школах с многонациональным составом важно учитывать, что учащиеся из разных культур могут различаться в восприятии авторитета учителя, подходах к выполнению заданий и манере взаимодействия с одноклассниками. Например, учащиеся из коллективистских культур могут лучше работать в группах, тогда как учащиеся из индивидуалистических культур предпочитают индивидуальную работу и

оценку личных достижений.

Для успешного обучения в многонациональной среде учителя могут применять стратегию интеркультурного обучения, которая подразумевает включение культурных особенностей в процесс обучения и использование различных методов обучения, таких как работа в малых группах и обсуждение проблем с учетом различных культурных перспектив. Это способствует формированию уважения к культурным различиям, помогает развивать коммуникативные навыки и повышает учебную мотивацию.

Примером успешного применения интеркультурного подхода является программа International Baccalaureate (IB), где межкультурные ценности включены в учебные планы, что позволяет учащимся осваивать академические навыки с учетом культурного разнообразия. Такие стратегии помогают создавать инклюзивную образовательную среду, в которой все учащиеся могут чувствовать себя вовлечёнными и уважаемыми.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1:

Вы являетесь педагогом, который планирует внедрение новой системы дистанционного обучения в школе. После предварительного опроса вы обнаружили, что многие учителя высказывают сомнения по поводу эффективности дистанционного обучения и испытывают страх перед использованием новой технологии.

Разработайте план по внедрению данной системы, включив в него следующие элементы:

1. Пути выявления и анализа причин сопротивления.
2. Методы повышения уверенности учителей в своих способностях.
3. Способы мониторинга и оценки успешности внедрения.

Эталонный ответ:

Выявление и анализ причин сопротивления начнем с диагностики, используя анонимные опросы и интервью с учителями. Опросы помогут получить общее представление о проблемах и уровне страха перед новыми технологиями, тогда как личные интервью позволят глубже понять индивидуальные трудности, такие как нехватка технических навыков, страх перед изменениями в педагогическом процессе или опасения по поводу снижения качества взаимодействия с учащимися. Дополнительно можно организовать фокус-группы, где учителя смогут поделиться опытом и обсудить свои опасения. Это поможет выявить ключевые источники сопротивления и предложить решения.

Для повышения уверенности учителей важно организовать поэтапное обучение. Рекомендуется ввести вводные и пошаговые тренинги по использованию платформы, начиная с базовых функций и переходя к более сложным аспектам. Формат «практикум + поддержка» может быть особенно полезен, так как позволяет учителям пробовать новое на практике, а также сразу получать помощь. Создание программы наставничества, где опытные педагоги или технические специалисты будут сопровождать новичков, обеспечит устойчивую поддержку. Такое взаимодействие повысит уверенность учителей, а также

даст возможность ученикам поддерживать друг друга и развивать навыки сотрудничества.

Мониторинг успешности внедрения системы включает регулярные опросы учителей и учащихся об удобстве использования системы, анализ посещаемости онлайн-занятий, учебных достижений, а также частоты и содержания вопросов к технической поддержке. Применяя такие методы, мы можем выявить трудности, с которыми сталкиваются учителя, и своевременно их решать. Такой подход поддерживает высокую мотивацию и адаптацию учителей, что является залогом успеха внедрения новой системы обучения.

Вопрос №2:

Представьте, что вы — консультант по образовательным инновациям. Вам поручено разработать рекомендации для школы, чтобы повысить мотивацию учащихся к обучению с учетом культурного и социального разнообразия в классе. Сравните два подхода — личностно-ориентированное обучение и деятельностный подход. Обоснуйте, какой из них будет наиболее эффективным для класса с многонациональным составом.

Эталонный ответ:

Личностно-ориентированное обучение нацелено на учет индивидуальных потребностей, интересов и особенностей каждого ученика, что особенно важно в культурно разнообразных классах. Преподаватель активно работает над установлением связей между учебным материалом и личным опытом учащегося, признавая уникальность его культурного и социального фона. Этот подход способствует развитию уважения к многообразию, создавая благоприятные условия для активного участия учеников. Однако в больших классах может возникнуть трудность в индивидуализации обучения, так как требуется больше времени и ресурсов.

Деятельностный подход строится на вовлечении учащихся в процесс активной познавательной деятельности, развивая их навыки через практическую работу, что способствует укреплению межкультурных связей и коммуникации. Этот подход делает акцент на сотрудничество и обмен опытом, что помогает интеграции учащихся разных культурных традиций и создает условия для совместного достижения целей. Это особенно важно в многонациональной среде, так как учащиеся учатся принимать и понимать культурные различия, развивая гибкость мышления и толерантность.

Наиболее эффективным подходом будет сочетание личностно-ориентированного и деятельностного подходов. Например, можно предложить проектные задания, где учащиеся выбирают темы, отражающие их личные интересы, и выполняют задания в группах, объединяя знания и культурный опыт. Этот комбинированный подход позволяет не только учитывать личные особенности, но и формировать у учащихся уважение к другим культурам, что способствует их успешной адаптации и повышает мотивацию к обучению.

Вопрос №3:

Ваша задача — разработать стратегию для повышения вовлеченности учеников в школьные мероприятия, такие как научные конференции и конкурсы, поскольку многие ученики демонстрируют низкий интерес к участию. На основе психологии мотивации предложите комплекс мер, которые помогут изменить отношение учащихся к подобным мероприятиям.

Эталонный ответ:

Для повышения вовлеченности учащихся важно опираться на методы внутренней и

внешней мотивации. Прежде всего, для создания начальной мотивации можно внедрить систему наград, где участие в мероприятиях сопровождается признанием, бонусами или дополнительными привилегиями, такими как сертификаты, медали или баллы. Этот подход способствует формированию начального интереса.

На следующем этапе важно развивать внутреннюю мотивацию. Предоставьте учащимся возможность выбора тем и форматов мероприятий, чтобы они могли сосредоточиться на своих интересах. Например, можно организовать обсуждение, где ученики предложат темы для научных исследований, которые им кажутся актуальными и интересными. Это создаст условия для персональной вовлеченности и стимулирует их к проявлению инициативы.

Также полезно применять методику «обратной связи», где ученики смогут видеть и обсуждать результаты своих выступлений и проектов. При регулярных обсуждениях и анализе участники будут чувствовать свою значимость и ценность своих идей. Для закрепления эффекта можно создать клуб по интересам, где учащиеся смогут развивать свои проекты и исследовательские работы под руководством учителя. Такой подход повышает мотивацию и привязанность к деятельности, что увеличивает вероятность участия в мероприятиях.

Вопрос №4:

Вы работаете в школе с учащимися, у которых разный уровень учебной мотивации и способностей к обучению. Как педагог, стремящийся к развитию дифференцированного подхода, вы разрабатываете стратегию для максимального учета этих различий. Опишите, как вы будете внедрять данный подход, какие методы используете и как будете оценивать его эффективность.

Эталонный ответ:

Дифференцированный подход предполагает учет уровня подготовки, учебных интересов и потребностей каждого ученика, поэтому начальный этап включает проведение диагностики знаний и мотивации с помощью тестов и опросов. Это позволит выделить несколько категорий учащихся по уровню знаний и учебной мотивации, для которых будут составлены индивидуализированные учебные планы.

Для выполнения заданий используются методы гибкой группировки, когда учащиеся объединяются в зависимости от их уровня подготовки и учебных интересов. Например, для более подготовленных учащихся можно предложить исследовательские задачи, тогда как для начинающих — задания с поэтапными инструкциями. Это позволяет учащимся работать в комфортном темпе, что способствует развитию уверенности в своих силах.

Метод выбора также полезен при дифференциации: ученики могут выбирать, каким способом выполнить задание (например, подготовка презентации, создание постера или написание эссе). Это развивает ответственность за процесс обучения и помогает каждому ученику раскрывать свои сильные стороны.

Оценка эффективности дифференцированного подхода включает анализ успеваемости, уровня вовлеченности и удовлетворенности процессом. Регулярные опросы, наблюдения и отслеживание учебных достижений помогают выявлять прогресс и корректировать подходы к обучению, что способствует устойчивому развитию и укреплению мотивации у учащихся.

ОПК -6. Способен оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории

для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Что такое рефлексия?

- а) механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению
- б) механизм интерпретации поступков и чувств другого человека
- в) стремление к выяснению причин поведения субъекта
- г) форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему

2. Что такое социализация личности?

- а) метод психодиагностики;
- б) процесс адаптации, становления человека в обществе;
- в) личностное пространство;
- г) нет правильного варианта ответа.

3. Что такое нонконформизм ?

- а) полное отрицание группы, ее норм и мнений
- б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу,
- в) обладающему наибольшей силой давления
- г) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе

4. Что такое социальная перцепция?

- а) процесс, включающий в себя выработку единой стратегии взаимодействия
- б) восприятие внешних признаков человека, соотнесение их с его личностными характеристиками, интерпретацию и прогнозирование на этой основе его поступков
- в) речь, которая дополняется не только экспрессивными реакциями поведения, но и его семантикой, т.е. смыслом поступков
- г) обмен информацией

Ключ к тесту:

- 1. – а
- 2. - б
- 3. - г
- 4. - б

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

ОПК – 6.1 Оценивает потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям.

В каждом пункте задания вам нужно соотнести описание ситуации с соответствующим элементом. Выберите один вариант из предложенных.

Оценки:

- 1 - Эффект ореола
- 2 - Стереотипизация
- 3 - Атрибуция
- 4 - Каузальная атрибуция
- 5 - Эффект первичности
- 6 - Эффект новизны

Задания:

1. Вас пригласили на встречу с новым клиентом. Он одет в дорогой костюм, уверенно говорит и имеет приятную внешность. Вы сразу же проникаетесь к нему симпатией и считаете, что он, вероятно, компетентный и надежный бизнесмен. * А) Эффект ореола * Б) Стереотипизация * В) Атрибуция * Г) Каузальная атрибуция * Д) Эффект первичности * Е) Эффект новизны
2. Вы видите, что новый сотрудник на вашем рабочем месте ведёт себя неуверенно и допускает небольшие ошибки. Вы сразу же решаете, что он не очень компетентен и вряд ли сможет быть полезен в коллективе. * А) Эффект ореола * Б) Стереотипизация * В) Атрибуция * Г) Каузальная атрибуция * Д) Эффект первичности * Е) Эффект новизны
3. Вы слышали от коллеги историю о том, как один из сотрудников в другом отделе совершил ошибку, которая привела к неприятным последствиям. Вы решаете, что он не очень ответственный человек, несмотря на то, что раньше никогда с ним не общались. * А) Эффект ореола * Б) Стереотипизация * В) Атрибуция * Г) Каузальная атрибуция * Д) Эффект первичности * Е) Эффект новизны
4. На встрече с новым клиентом вы узнаете, что он увлекается тем же хобби, что и вы. Вы сразу же начинаете испытывать к нему симпатию и чувствуете, что с ним будет легко вести бизнес. * А) Эффект ореола * Б) Стереотипизация * В) Атрибуция * Г) Каузальная атрибуция * Д) Эффект первичности * Е) Эффект новизны

Ключ:

1. А - 1
2. Д - 5
3. Б - 2
4. А - 1

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

В каждом пункте ответа уделите внимание как преимуществам, так и недостаткам каждой из стратегий. Приведите конкретные примеры ситуаций, чтобы проиллюстрировать ваши объяснения.

1. Как вы можете минимизировать влияние эффекта ореола и стереотипизации на вашу

социальную перцепцию?

2 Как атрибуция может помочь вам лучше понимать поведение других людей?

3.Как разные агенты социализации влияют на формирование личности?

4.Как социальные нормы и ценности влияют на поведение индивида?

Эталонные ответы:

1.Чтобы минимизировать влияние эффекта ореола и стереотипизации, важно стремиться к объективности и критическому мышлению. Необходимо осознавать, что первое впечатление или существующие стереотипы могут исказить восприятие. Следует стараться собирать информацию из разных источников и анализировать ее критически. Важно обращать внимание на конкретные факты и действия человека, а не на его внешность или принадлежность к какой-либо группе. Также следует быть открытым к новому опыту и изменять свое мнение при получении новых данных.

2. Атрибуция - это процесс объяснения причин поведения других людей. Понимание атрибуции помогает нам лучше понимать поведение других людей, так как мы можем анализировать, почему они действуют так, а не иначе. Существуют два основных типа атрибуции: внутренняя, когда мы приписываем поведение человека его личным качествам, и внешняя, когда мы приписываем его внешним факторам. Например, если человек опаздывает на встречу, то мы можем приписать это его непунктуальности (внутренняя атрибуция) или пробкам на дороге (внешняя атрибуция). Понимание того, какие атрибуции мы делаем, помогает нам более объективно оценивать поведение других людей и избегать неверных выводов.

3. Разные агенты социализации играют важную роль в формировании личности, передавая ценности, нормы, навыки и знания. Семья, как первый агент социализации, вкладывает основы морали, отношения к миру, стиль жизни. Школа формирует знания, навыки, социальные нормы, учит работать в коллективе. Группа сверстников влияет на формирование самооценки, стиля одежды, музыкальных предпочтений, ценностей. Средства массовой информации формируют мнения, стиль жизни, влияют на образ мышления. Например, ребенок, выросший в семье, где ценят образование и труд, с большей вероятностью будет стремиться к успеху в учебе и карьере.

4.Социальные нормы и ценности – это неписанные правила и убеждения, которые определяют, как люди должны вести себя в обществе. Они формируют ожидания от поведения индивидов и определяют их моральные и этические принципы. Социальные нормы регулируют поведение людей в разных ситуациях: в семье, на работе, в общественном месте. Например, в большинстве культур принято здороваться с людьми, когда они встречаются, и прощаться, когда они расстаются. Нарушение социальных норм может вызвать негативную реакцию окружающих и привести к социальной изоляции. Ценности влияют на выбор индивида и его стремления. Например, человек, для которого важна честность, будет стремиться жить по совести и не будет обманывать других.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

При решении кейса используйте знания о психологических особенностях и знания о

психологии конфликта. Предложите реалистичные и практичные решения, которые они могут применить в своей ситуации.

Кейс 1:

Ситуация: На семейном празднике собрались представители трёх поколений. Бабушка (70 лет) критикует внука (18 лет) за неопрятный вид и нежелание помогать по хозяйству. Внук отвечает грубостью и отказывается выполнять её просьбы. Родители (45 лет) пытаются уладить конфликт, но их усилия оказываются безуспешными.

Вопросы для анализа:

Какие социально-психологические факторы приводят к конфликту между поколениями? Как влияют на поведение участников конфликта их возрастные и культурные особенности?

Какие стратегии поведения могут применить родители, чтобы урегулировать конфликт? Как можно предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем?

Эталонный ответ:

Социально-психологические факторы конфликта: разные ценности и представления о нормах поведения, разная коммуникативная культура, отсутствие взаимопонимания и уважения, неспособность к компромиссу: ни одна из сторон не готова пойти на уступки и найти компромисс, что усугубляет конфликт.

Стратегии поведения родителей:

Успокоение и создание безопасной атмосферы: важно успокоить всех участников конфликта, создать безопасную атмосферу для общения и предотвратить эскалацию конфликта.

Активное слушание и понимание: родители должны активно слушать каждую сторону конфликта, стараясь понять их позицию и чувства, не осуждая и не перебивая.

Поиск компромисса: родители должны помочь участникам конфликта найти компромисс, учитывая интересы всех сторон. Например, можно предложить внуку помогать бабушке в определённые дни или выполнять некоторые задания, но не все.

Объяснение ценностей и ожиданий: родители должны объяснить внуку, что ожидания бабушки основаны на ее жизненном опыте и традициях и что он может уважать ее ценности, не соглашаясь с ними полностью.

Важно помнить: конфликты между поколениями — это нормальная часть жизни, но от того, как мы их решаем, зависит благополучие семьи и прочность семейных связей.

Кейс 2:

Ситуация: Компания пригласила на работу нового сотрудника — женщину с яркой внешностью и нестандартным стилем одежды. Некоторые коллеги отнеслись к ней предвзято, считая, что она не сможет эффективно работать из-за своей внешности и несерьёзного образа.

Вопросы для анализа:

- Какие стереотипы существуют о женщинах с яркой внешностью в профессиональной среде?
- Как влияют стереотипы на восприятие индивида и его поведение в коллективе?
- Какие последствия может иметь стереотипизация для работы и межличностных отношений?
- Как можно бороться со стереотипами и продвигать принцип равенства в

коллективе?

Эталонный ответ:

1. Стереотипы о женщинах с яркой внешностью в профессиональной среде: несерьезность и легкомыслие, некомпетентность, отсутствие серьезного подхода.

2. Влияние стереотипов на восприятие индивида и его поведение в коллективе:

- **Предвзятое отношение:** стереотипы могут привести к предвзятому отношению к новому сотруднику, не давая ему шанса доказать свою компетентность.
- **Создание барьеров:** стереотипы могут создавать барьеры в общении и препятствовать формированию прочных рабочих отношений.

3. Последствия стереотипизации:

- **Снижение продуктивности:** стереотипы могут привести к снижению продуктивности как нового сотрудника, так и всего коллектива из-за неэффективного взаимодействия и недоверия.
- **Повышение уровня стресса:** стереотипы могут создать атмосферу неприятия и стресса для нового сотрудника.

Важно: стереотипы — это глубоко укоренившиеся убеждения, с которыми нелегко бороться. Однако сознательные усилия и решительные действия могут помочь изменить атмосферу в коллективе и создать более справедливое и инклюзивное рабочее пространство.

Кейс 3:

Ситуация: группа студентов готовится к выступлению на конференции. Однако один из членов группы отказывается участвовать в презентации, считая себя недостаточно компетентным. Остальные студенты начинают давить на него, убеждая в его способностях и важности его вклада в проект.

Вопросы для анализа:

- Какие виды социального влияния можно выделить в этой ситуации?
- Как влияют факторы группового давления на индивида?
- Какие психологические механизмы действуют в этом конфликте?
- Как можно убедить студента изменить мнение и принять участие в презентации?

Эталонный ответ:

1. Виды социального влияния:

В этой ситуации можно выделить несколько влияние **большинства:** большинство студентов убеждают неуверенного в себе студента в том, что он должен участвовать в презентации, поскольку это ожидается от всех членов группы.

2. Влияние факторов группового давления:

- **Неуверенность в себе:** групповое давление может усугубить уже существующую неуверенность студента в своих способностях и усилить его страх перед неудачей.
- **Страх быть отвергнутым:** студент может бояться, что группа отвергнет его, если он откажется участвовать в презентации.

3. Психологические механизмы:

- **Социальное сравнение:** студент сравнивает себя с другими членами группы и приходит к выводу, что он менее компетентен, чем они.
- **Страх перед неудачей:** студент боится неудачи и предпочитает избегать ситуаций,

в которых он может оказаться в невыгодном свете.

4. Как убедить студента изменить мнение:

- **Создать атмосферу поддержки и доверия:** важно убедить студента в том, что его мнение важно и что группа поддерживает его и доверяет ему.

Важно: в этой ситуации важно проявить чуткость и понимание по отношению к студенту, не давить на него и не принуждать к действиям, которые он не хочет совершать. Задача студентов — помочь ему поверить в свои силы и преодолеть страх перед неудачей.

Кейс 4:

Ситуация: в студенческом проекте возник конфликт между двумя лидерами, которые имеют разные стили работы и представления о том, как должен быть организован проект. Один лидер — авторитарный, стремится контролировать все процессы и навязывать своё мнение. Второй лидер — демократичный, стремится к сотрудничеству и учитывает мнение всех участников.

Вопросы для анализа:

- Какие типы лидерства представлены в этой ситуации?
- Как разные стили лидерства влияют на работу группы и межличностные отношения?
- Как можно разрешить конфликт между лидерами и создать эффективную команду?
- Какие качества необходимы эффективному лидеру в современном обществе?

Эталонный ответ:

1. Типы лидерства:

В данном случае мы наблюдаем столкновение двух противоположных стилей лидерства:

- **Авторитарный лидер:** стремится к полному контролю над процессами и навязыванию своего мнения. Принимает решения самостоятельно, не учитывая мнение остальных членов группы.
- **Демократичный лидер:** стремится к сотрудничеству и учитывает мнение всех участников. Принимает решения совместно с группой, учитывая их предложения и идеи.

2. Влияние стилей лидерства на работу группы и межличностные отношения:

- **Авторитарный стиль:** может привести к повышению продуктивности в краткосрочной перспективе, но может демотивировать членов группы, снизить их творческий потенциал и вызвать конфликты. Создает атмосферу страха и зависимости.
- **Демократичный стиль:** стимулирует творчество, улучшает взаимодействие в группе, повышает мотивацию и ответственность членов группы. Однако может замедлить процесс принятия решений и привести к неэффективности в критических ситуациях.

3. Разрешение конфликта и создание эффективной команды: Открытое общение, Поиск компромисса, Распределение ответственности, Создание командного духа.

4. Качества эффективного лидера в современном обществе: Коммуникабельность, Гибкость, Креативность, Ответственность, Уважение каждого участника.

Важно: в современном обществе эффективным лидером может быть только тот, кто способен создать атмосферу доверия и взаимопонимания в команде, стимулировать творчество и мотивировать членов группы на достижение общих целей.

ОПК 7 – Способен поддерживать уровень профессиональной компетенции, в том числе за счёт понимания и готовности работать под супервизией

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Какой из следующих подходов является наиболее действенным для поддержания психологического благополучия на рабочем месте в условиях высокого стресса?

- А) Разделение обязанностей и установка границ между личной и рабочей жизнью
- В) Постоянный контроль и мониторинг результатов работы каждого сотрудника
- С) Организация коллективных встреч для обсуждения трудностей
- Д) Принятие всех новых задач без попыток перераспределения обязанностей

Ключ: А

Вопрос 2:

Какая из перечисленных стратегий наиболее эффективно помогает снизить влияние негативных переживаний на психическое здоровье?

- А) Игнорирование негативных эмоций
- В) Самостоятельный анализ и поиск решений в уединении
- С) Обсуждение переживаний с надежными людьми и получение социальной поддержки
- Д) Избегание любых ситуаций, вызывающих негативные эмоции

Ключ: С

Вопрос 3:

Как самооценка и уверенность в себе связаны с возможностью поддерживать психологическое благополучие?

- А) Высокая самооценка уменьшает желание работать в команде
- В) Уверенность помогает адаптироваться к переменам и справляться со стрессом
- С) Низкая самооценка способствует более реалистичной оценке ситуаций
- Д) Самооценка не имеет существенного влияния на благополучие

Ключ: В

Вопрос 4:

Какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на долгосрочное сохранение психического здоровья в условиях неопределенности?

- А) Устойчивость к стрессу и адаптивность к изменениям
- В) Высокий уровень амбиций и целеустремленность
- С) Снижение требований к качеству выполнения задач
- Д) Избегание новых и нестандартных ситуаций

Ключ: А

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1: Соотнесите типы факторов с их воздействием на психическое и физическое здоровье человека.

Явления:

- 1) Социальная поддержка
- 2) Психологическая устойчивость
- 3) Нездоровый образ жизни
- 4) Хронический стресс

Определения:

- A) Способствует поддержанию здоровых психологических установок и снижению уровня стресса
- B) Приводит к ослаблению иммунной системы и способствует развитию заболеваний
- C) Помогает справляться с трудностями и адаптироваться к изменениям
- D) Снижает риск депрессии и улучшает общее самочувствие

Ключ 1: 1 – D, 2 – C, 3 – B, 4 – A

Вопрос 2: Соотнесите подходы к укреплению здоровья с их описанием.

Явления:

- 1) Психотерапия
- 2) Физическая активность
- 3) Медитация и осознанность
- 4) Рациональное питание

Определения:

- A) Метод, способствующий снижению стресса и повышению эмоциональной устойчивости
- B) Оказывает положительное влияние на психическое и физическое здоровье через укрепление тела
- C) Уменьшает риск развития заболеваний и способствует улучшению настроения
- D) Направлен на улучшение эмоционального состояния и решение внутренних конфликтов

Ключ 2: 1 – D, 2 – B, 3 – A, 4 – C

Вопрос 3: Соотнесите концепции благополучия с их характеристиками.

Явления:

- 1) Психологическое благополучие
- 2) Физическое благополучие
- 3) Социальное благополучие
- 4) Экономическое благополучие

Определения:

- A) Основано на наличии стабильного дохода и экономической безопасности
- B) Описывает удовлетворение от социальных связей и поддержку со стороны близких
- C) Характеризуется поддержанием здорового тела и отсутствием заболеваний
- D) Включает в себя самооценку, саморазвитие и жизненную удовлетворённость

Ключ 3: 1 – D, 2 – C, 3 – B, 4 – A

Вопрос 4: Соотнесите аспекты здоровья с их влиянием на благополучие.

Явления:

- 1) Эмоциональная стабильность
- 2) Активное социальное взаимодействие

- 3) Здоровый образ жизни
- 4) Когнитивная гибкость

Определения:

- A) Способствует улучшению межличностных отношений и социальной поддержки
- B) Повышает способность адаптироваться к новым ситуациям и снижает стресс
- C) Поддерживает устойчивость к стрессу и улучшает общее психическое состояние
- D) Уменьшает риск развития хронических заболеваний и повышает качество жизни

Ключ 4: 1 – C, 2 – A, 3 – D, 4 – B

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос №1:

Сравните два подхода к улучшению психологического благополучия сотрудников в компании: введение регулярных тренингов по управлению стрессом и предоставление программ психологической поддержки. Какие преимущества и ограничения характерны для каждого подхода, и в каких ситуациях каждый может быть более эффективным? Приведите примеры из практики компаний, эффективно использующих один из этих подходов.

Эталонный ответ:

Регулярные тренинги по управлению стрессом позволяют сотрудникам обучаться практическим методам регулирования стресса, что благоприятно сказывается на их рабочей продуктивности и устойчивости к стрессовым ситуациям. Преимуществом является доступность и возможность периодического обновления навыков, однако такой подход требует готовности сотрудников к активному участию. Например, Google активно проводит такие тренинги, благодаря чему сотрудники чувствуют себя более уверенно в стрессовых условиях.

Программы психологической поддержки позволяют сотрудникам получать специализированную помощь по личным вопросам. Их преимуществом является конфиденциальность и индивидуальный подход, однако такие программы могут быть сложнее в реализации и доступе для всех. Примером служит компания SAP, предоставляющая доступ к специалистам для решения как профессиональных, так и личных вопросов сотрудников.

Вывод: Тренинги лучше подходят для компаний, где важно сформировать общие навыки управления стрессом в коллективе, тогда как программы поддержки эффективны для помощи в индивидуальных сложных ситуациях.

Вопрос №2:

Проанализируйте влияние личной и социальной ответственности на психологическое благополучие сотрудников. Как компании могут поддерживать баланс между этими аспектами для улучшения общего уровня удовлетворенности сотрудников? Приведите примеры компаний, успешно внедривших такие методы поддержки.

Эталонный ответ:

Личная ответственность за задачи способствует укреплению у сотрудников чувства значимости их работы и профессиональной уверенности. Это, однако, может привести к стрессу, если ответственность чрезмерна. Например, компания Microsoft активно поощряет сотрудников устанавливать личные цели, предоставляя ресурсы для их достижения, что укрепляет уверенность.

Социальная ответственность, напротив, повышает ощущение принадлежности к коллективу и обществу, а также гордость за компанию, особенно когда речь идет о корпоративной социальной ответственности. Примером может быть компания Patagonia, которая интегрирует социальные и экологические ценности в свою работу, что вдохновляет сотрудников и укрепляет чувство единства.

Рекомендации: Поддержка баланса между личной и социальной ответственностью помогает компании снизить стресс сотрудников, улучшая удовлетворенность и поддерживая их активное участие в деятельности компании.

Вопрос №3:

Сравните влияние физической и психологической среды на общее благополучие сотрудников. Какие аспекты каждого из факторов требуют особого внимания для поддержания позитивного психологического климата на рабочем месте? Приведите примеры компаний, которые эффективно управляют этими аспектами.

Эталонный ответ:

Физическая среда, включая эргономичное рабочее место, освещение, шум и доступ к свежему воздуху, напрямую влияет на продуктивность и уровень стресса. Например, Apple предлагает просторные офисы с природными элементами и достаточным естественным освещением, что снижает усталость и повышает комфорт.

Психологическая среда включает в себя культуру уважения, возможность открытого обсуждения и поддержки со стороны руководства. Примером может служить компания LinkedIn, которая создает условия для доверительных отношений между коллегами, обеспечивая сотрудникам чувство психологической безопасности и поддержку.

Рекомендации: Создание сбалансированной физической и психологической среды помогает укрепить психологическое благополучие сотрудников и создать более продуктивный и позитивный рабочий климат.

Вопрос №4:

Какова роль эмоционального интеллекта в улучшении психологического благополучия на рабочем месте? Как компании могут развивать эмоциональный интеллект своих сотрудников, и какие методы могут быть эффективны? Приведите примеры успешных практик в этой области.

Эталонный ответ:

Эмоциональный интеллект позволяет сотрудникам лучше понимать и контролировать свои эмоции, что способствует лучшему восприятию стрессовых ситуаций и улучшению коммуникации в коллективе. Компании могут развивать эмоциональный интеллект через специальные тренинги и обучение навыкам эмпатии. Например, в компании Google сотрудники проходят тренинги по развитию осознанности и эмпатии, что помогает улучшить взаимодействие и снижает конфликтность в команде.

Вывод: Развитие эмоционального интеллекта сотрудников улучшает их психологическое благополучие, способствуя созданию более гармоничных и результативных рабочих

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1:

Компания собирается внедрить программу корпоративного благополучия, направленную на улучшение психического и физического здоровья сотрудников, включая тренировки, коучинг по питанию и поддержку психического здоровья. Однако опрос показал, что сотрудники скептически настроены и не уверены в важности программы.

Разработайте стратегию по управлению изменениями для успешного внедрения этой программы. Ваш план должен включать:

- Пути выявления и анализа опасений сотрудников.
- Методы вовлечения сотрудников и создания позитивного восприятия программы.
- Способы мониторинга и оценки успеха внедрения программы.

Эталонный ответ:

1. Выявление опасений сотрудников:

Для начала полезно провести анонимные опросы и беседы, чтобы понять, почему сотрудники скептически настроены. Это может включать опасения по поводу необходимости тратить дополнительное время на программу или сомнения в её эффективности. Также может быть проведен анализ культурных особенностей компании, чтобы лучше понять их влияние на восприятие инициатив.

2. Вовлечение сотрудников и позитивное восприятие:

Чтобы сделать программу более привлекательной, можно разработать информационные кампании, подчёркивающие долгосрочные выгоды для сотрудников, такие как снижение стресса и улучшение энергии. Также можно создать команду "амбассадоров" среди сотрудников, которые уже заинтересованы в поддержании здоровья и могут делиться своими результатами. Организация пробных мероприятий (например, оздоровительных выходных) может помочь сотрудникам вникнуть в суть программы.

3. Мониторинг и оценка:

Регулярные опросы для сбора обратной связи и периодический анализ показателей, таких как снижение стресса, улучшение самочувствия, показатели посещаемости мероприятий помогут понять, насколько успешной является программа.

Вопрос №2:

Вы консультант по корпоративному благополучию и психологическому здоровью сотрудников. Компания, с которой вы работаете, обсуждает внедрение гибридного формата работы для поддержки ментального здоровья и повышения гибкости сотрудников. Однако некоторые сотрудники выражают опасения по поводу продуктивности и общения.

Проанализируйте плюсы и минусы гибридного формата для психологического благополучия и предложите стратегии для устранения возможных проблем с продуктивностью и общением.

Эталонный ответ:

1. Преимущества гибридного формата:

Гибридный формат поддерживает баланс между личной жизнью и работой, что способствует снижению уровня стресса, повышению удовлетворённости и улучшению ментального здоровья. Сотрудники могут выбрать удобный для себя ритм, что положительно скажется на их состоянии.

2. Возможные проблемы:

Возможные недостатки включают чувство изоляции при работе на удалёнке и снижение командного духа. Некоторые сотрудники также могут испытывать трудности в организации рабочего времени вне офиса, что повлияет на их продуктивность.

3. Стратегии решения:

Предлагается создать командные сессии или еженедельные встречи для поддержания связи и обсуждения успехов и вызовов. Также внедрение цифровых инструментов для управления проектами (например, Trello) поможет обеспечить прозрачность и эффективность работы. Обратная связь от сотрудников поможет скорректировать программу на основе их потребностей.

Вопрос №3:

Ваша компания запускает программу ментального здоровья для сотрудников, включая занятия с психологом, консультации по управлению стрессом и доступ к медитационным практикам. Сотрудники показывают низкую вовлечённость в программу, возможно, из-за стигмы или недостатка осведомленности.

Предложите подход для создания более открытой культуры и увеличения участия сотрудников в программе. Объясните, как вы будете мониторить и оценивать успех программы.

Эталонный ответ:

1. Создание открытой культуры:

Для борьбы со стигмой важно начать с повышения осведомленности: организовать вебинары и рассылки, где специалисты по ментальному здоровью расскажут о преимуществах программы. Проведение анонимных опросов даст возможность сотрудникам выразить своё мнение и пожелания.

2. Повышение участия:

Можно создать добровольные группы поддержки, где сотрудники будут обсуждать свои успехи. Привлечение к программе амбассадоров из числа руководителей, поддерживающих её публично, также способствует росту интереса к программе.

3. Мониторинг успеха:

Регулярные опросы о состоянии ментального здоровья, а также показатели посещаемости мероприятий и отзывов позволят оценить успешность программы. При необходимости можно внести корректировки, учитывая обратную связь сотрудников.

Вопрос №4:

Компания начинает поддерживать "экологичное рабочее место", чтобы улучшить здоровье и благополучие сотрудников, включая озеленение офиса, доступ к прогулочным зонам и улучшение качества воздуха. Однако некоторые сотрудники обеспокоены дополнительными затратами времени на уход за растениями или адаптацию к новым условиям.

Проанализируйте преимущества экологичного рабочего пространства для здоровья и

благополучия и предложите подход к преодолению возражений сотрудников. Опишите, как можно оценить, улучшила ли эта инициатива условия труда.

Эталонный ответ:

1. Преимущества для здоровья:

Экологичное рабочее пространство улучшает качество воздуха и снижает уровень стресса за счет наличия зелени, а прогулки на свежем воздухе помогают снизить утомляемость. Офисы с природными элементами также способствуют улучшению настроения и когнитивных функций.

2. Преодоление возражений:

Обеспечение поддержки со стороны компании, включая услуги озеленителей или возможность смены пространства, поможет облегчить адаптацию. Проведение информационных встреч и предоставление возможностей для участия на добровольной основе также уменьшат возражения.

3. Оценка успеха:

Уровень удовлетворенности сотрудников и показатели снижения утомляемости можно отслеживать через регулярные опросы.

ОПК 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Что является основным критерием эффективности командной работы в организации?

- a) Максимальное количество участников в команде
- b) Достижение запланированных результатов при минимальных затратах ресурсов
- c) Постоянный рост доходов компании
- d) Личное удовлетворение участников команды

Ключ к Вопросу 1 – В)

Вопрос 2:

Какая из следующих характеристик наиболее важна для формирования доверия в команде?

- a) Способность каждого участника работать самостоятельно
- b) Установление четкой субординации между членами команды
- c) Честность и открытость в коммуникации между участниками
- d) Приверженность установленным правилам компании

Ключ к Вопросу 2 – С)

Вопрос 3:

Какой стиль лидерства наиболее подходит для команд, работающих в условиях неопределенности?

- a) Авторитарный стиль, обеспечивающий строгий контроль
- b) Демократический стиль, стимулирующий участие всех членов команды

- с) Либеральный стиль, предоставляющий максимальную свободу действий
- d) Комбинированный стиль, учитывающий специфику ситуации

Ключ к Вопросу 3 – D)

Вопрос 4:

Что из перечисленного является примером ролевого поведения, направленного на достижение высокой эффективности команды?

- a) Постоянное внесение критических замечаний в адрес других участников
- b) Предоставление своевременной обратной связи и поддержка коллег
- с) Игнорирование конфликтов для сохранения общего настроения в коллективе
- d) Стремление к выполнению только своих функциональных обязанностей

Ключ к Вопросу 4 – B)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1

Соотнесите стили лидерства, выделяемые в теории организационного поведения, с их ключевыми характеристиками.

Явления:

- 1) Авторитарный (автократический) стиль
- 2) Демократический стиль
- 3) Либеральный (делегирующий) стиль
- 4) Трансформационный стиль

Определения:

- A) Лидер поощряет участие всех в принятии решений, стимулирует свободный обмен мнениями.
- B) Лидер предоставляет подчинённым максимальную самостоятельность, ограничиваясь только общим контролем.
- C) Лидер принимает решения единолично, строго контролирует выполнение заданий и регламентирует деятельность подчинённых.
- D) Лидер вдохновляет и мотивирует сотрудников, формирует общее видение и активно вовлекает людей в реализацию целей.

Ключ к вопросу 4: 1 – C, 2 – A, 3 – B, 4 – D

Вопрос 2

Соотнесите основные этапы формирования команды (по модели Б. Такмена) с их характеристиками.

Явления:

- 1) Формирование (Forming)
- 2) Сглаживание (Norming)
- 3) Конфронтация (Storming)
- 4) Выступление (Performing)

Определения:

- А) На этом этапе члены команды урегулируют разногласия, формируют единые нормы и ценности, повышается сплочённость.
- В) Участники пробуют себя в различных ролях и активно высказывают своё мнение, возможны конфликты за лидерство и распределение обязанностей.
- С) Команда работает максимально продуктивно и слаженно, ориентируясь на достижение общей цели и полагаясь на взаимное доверие.
- Д) Участники знакомятся друг с другом, формулируют общие цели, определяют подходы к взаимодействию.

Ключ к вопросу 2: 1 – D, 2 – A, 3 – B, 4 – C

Вопрос 3

Соотнесите виды организационной культуры с их краткими описаниями.

Явления:

- 1) Культура власти (power culture)
- 2) Культура роли (role culture)
- 3) Культура задачи (task culture)
- 4) Культура личности (person culture)

Определения:

- А) Система основана на выполнении чётко прописанных функций и инструкций; преобладают формальные структуры и установленный порядок.
- В) Фокусируется на выполнении проектов и задач, ценит гибкость, сотрудничество и эффективность в решении конкретных проблем.
- С) Решения принимает узкий круг руководителей или один сильный лидер; власть сосредоточена в центре, а остальные подчиняются.
- Д) Сотрудники выступают в роли независимых экспертов; индивидуальные цели и ценности стоят выше интересов организации.

Ключ к вопросу 4: 1 – C, 2 – A, 3 – B, 4 – D

Вопрос 4

Соотнесите основные способы управления конфликтами в организации с их краткой характеристикой.

Явления:

- 1) Избегание (avoidance)
- 2) Соперничество (competition)
- 3) Сотрудничество (collaboration)
- 4) Компромисс (compromise)

Определения:

- А) Стремление одной из сторон добиться своих интересов в ущерб интересам другой; ставка делается на победу любой ценой.
- В) Поиск решения, максимально удовлетворяющего все стороны; открытое обсуждение проблемы и совместная выработка стратегии.
- С) Частичное удовлетворение интересов обеих сторон за счёт взаимных уступок.
- Д) Уклонение от конфликта и попытка его «заморозить»; интересы сторон остаются неразрешёнными.

Ключ к вопросу 4: 1 – D, 2 – A, 3 – B, 4 – C

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 1

Сравните классические (иерархические) модели управления организацией с современными (сетевая структура, гибкая организация). Укажите, как каждая модель влияет на поведение сотрудников, их мотивацию и эффективность командной работы. Какие преимущества и риски могут возникать при внедрении гибких структур в компаниях, ранее ориентированных на классическую иерархию? Приведите примеры организаций, успешно перешедших на новые принципы управления, и опишите, какие особенности корпоративной культуры помогли им в этом процессе.

Эталонный ответ

Классические иерархические модели обеспечивают высокую управляемость, предсказуемость и чёткое распределение ролей, но могут снижать мотивацию и гибкость, усложняя горизонтальные коммуникации. Современные гибкие структуры (сети, проектные команды) ориентированы на быстрое реагирование и самоуправление, повышают вовлечённость, но требуют развитых навыков самоорганизации и сложной координации.

Технологические компании (например, подразделения Google и Spotify) успешно применяют гибкие принципы благодаря культуре экспериментов, открытым коммуникациям и постоянному обучению сотрудников. Для традиционных организаций переход сопряжён с рисками сопротивления изменениям, необходимостью пересмотра системы вознаграждений и перестройкой внутренних процессов, однако при правильной реализации способствует повышению инновационности и вовлечённости персонала.

Вопрос 2

Проанализируйте основные подходы к мотивации персонала в современной организации: от классических (теория Маслоу, теория Герцберга) до современных концепций (теория самодетерминации, подходы к геймификации труда). Раскройте, как данные теории и инструменты сочетаются с задачами по развитию эффективных команд и удержанию талантливых сотрудников. Какие из них могут быть наиболее эффективны в быстро меняющейся среде и почему?

Эталонный ответ

Классические теории (Маслоу, Герцберг) помогают понимать базовые потребности и факторы удовлетворённости, но могут не учитывать современных ожиданий о саморазвитии и смысле работы. Теория самодетерминации подчёркивает важность автономии, компетентности и принадлежности, что особенно актуально для сплочённых команд, а геймификация повышает вовлечённость, делая задачи более интересными и поощряя командное взаимодействие.

В быстро меняющейся среде наиболее успешными становятся подходы, где сотрудники имеют свободу выбора и видят ценность своей работы, ведь это стимулирует инициативу и креативное решение проблем. Трансформация рабочих процессов, позволяющая людям самостоятельно определять приоритеты и вносить предложения, укрепляет их мотивацию

и способствует удержанию талантливых специалистов.

Вопрос 3

Рассмотрите процесс построения высокоэффективных команд в организациях, сталкивающихся с частыми организационными изменениями (слияние/поглощение, реструктуризация, быстрая смена стратегии). Какие критические факторы успеха определяют способность таких команд быстро адаптироваться к новым условиям и обеспечивать высокий уровень производительности? Какую роль играют лидерские стили и особенности организационной культуры при формировании подобной адаптивности?

Эталонный ответ

Для быстрой адаптации ключевыми являются культура непрерывного обучения, готовность к пересмотру устоявшихся процессов и открытая коммуникация — чем прозрачнее обмен информацией, тем легче команда понимает новые задачи и находит решения. Важны чётко сформулированные общие цели: сотрудники должны ясно понимать причины изменений и их личную роль в новом формате работы.

Демократический и трансформационный стили лидерства способствуют вовлечению сотрудников и мотивируют их самим предлагать улучшения. Организационная культура, основанная на доверии и сотрудничестве, помогает минимизировать стресс и негативные последствия изменений, делая коллектив более сплочённым и готовым к совместному решению проблем.

Вопрос 4

Опишите потенциальные конфликты интересов, которые могут возникать между различными подразделениями (например, отдел продаж, отдел производства и отдел исследований и разработок) при реализации новой стратегии организации. Предложите конкретные подходы к управлению этими конфликтами, опираясь на современные модели управления конфликтами (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание). Какой подход может оказаться наиболее успешным в долгосрочной перспективе и почему?

Эталонный ответ

Конфликты часто возникают из-за разных целей: продажи стремятся быстрее вывести продукт на рынок, производство заботится о стабильности качества, а R&D нуждается во времени и ресурсах на инновации. Соперничество даёт быструю победу одной стороны, но порождает недоверие; избегание «замораживает» проблему; компромисс уравнивает интересы, но оставляет стороны лишь частично довольными.

Наиболее эффективным считается сотрудничество, предполагающее выработку общего решения с учётом интересов всех сторон и при поддержке руководства. Такой подход укрепляет взаимное доверие, способствует балансу интересов и стимулирует межфункциональные связи, обеспечивая долгосрочное повышение эффективности организации.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос 1

Вы являетесь руководителем производственного предприятия, где отдел продаж жалуется на несвоевременное выполнение заказов, а производственный отдел указывает на нереалистичные сроки и большие объёмы заказов, согласованные с клиентами. Конфликт между этими подразделениями нарастает и уже сказывается на качестве обслуживания клиентов и психологическом климате в коллективе.

Задание:

1. Определите ключевые источники конфликта между отделами.
2. Предложите меры, которые позволят согласовать интересы обоих подразделений (продажи и производство).
3. Опишите инструменты коммуникации и формы взаимодействия, которые помогут предотвращать подобные конфликты в будущем.

Эталонный ответ

Ключевыми источниками конфликта являются несогласованность целей (продажи стремятся к быстрым сделкам, производство — к соблюдению норм и сроков), неадекватная коммуникация (неполная или запоздалая передача информации) и отсутствие чёткого механизма планирования (неучёт производственных возможностей до подписания контрактов).

Для согласования интересов стоит внедрить единый плановый процесс (регулярные совещания, «сквозные» KPI), а также прозрачную систему учёта загрузки производства. Регулярные встречи, обучающие программы по взаимопониманию функциональных зон и назначение «внутреннего координатора» помогут наладить коммуникацию, предотвратить будущие разногласия и сохранить благоприятный психологический климат.

Вопрос 2

В компании, специализирующейся на IT-разработках, решено внедрить новую систему оценки персонала, основанную на регулярных обзорах эффективности (quarterly performance reviews) и установке индивидуальных целей. Часть сотрудников выражает недовольство из-за дополнительной нагрузки по самоотчётам и боязни, что субъективная оценка может стать причиной несправедливого вознаграждения.

Задание:

1. Предложите план постепенного внедрения новой системы оценки, учитывая возможное сопротивление со стороны сотрудников.
2. Продумайте методы, которые помогут снизить субъективность оценок и повысить прозрачность результатов.
3. Опишите, как можно вовлечь сотрудников и линейных менеджеров в процесс принятия решения, чтобы повысить доверие к новой системе.

Эталонный ответ

Чтобы смягчить возможное сопротивление, рекомендуется пилотное внедрение в отдельных отделах с последующим сбором обратной связи, разъяснительные сессии о пользе новой системы и регулярное обучение менеджеров эффективным методам оценки. Субъективность оценок снижается за счёт чётких KPI, 360-градусной оценки и автоматизации сбора данных по выполненным задачам.

Для вовлечения сотрудников целесообразно создать рабочую группу из представителей разных подразделений и регулярно информировать о промежуточных результатах. Открытые обсуждения и возможность предлагать улучшения укрепляют доверие к системе и мотивируют персонал более активно участвовать в её развитии.

Вопрос 3

Вы — топ-менеджер международной компании, переводящей часть сотрудников на удалённый формат работы. При этом остаётся значительная часть, которая продолжает работать в офисе. Начинают появляться жалобы на отсутствие «командного духа»: у офисных сотрудников растёт недовольство тем, что они «на передовой», а у удалённых — чувством изоляции и оторванности от коллег.

Задание:

1. Опишите основные проблемы, которые могут возникнуть при разделении коллектива на «офисную» и «удалённую» группы.
2. Разработайте меры, направленные на сохранение единой корпоративной культуры и эффективного взаимодействия между сотрудниками в смешанном формате (офис + удалёнка).
3. Предложите механизмы мотивации и обратной связи, учитывающие особенности гибридного режима работы.

Эталонный ответ

Основными проблемами в гибридном коллективе становятся коммуникативный разрыв (офисные сотрудники быстрее обмениваются информацией), социальная изоляция «удалёнщиков» и взаимные стереотипы относительно рабочей нагрузки. Для поддержания корпоративной культуры важно проводить единые виртуальные собрания, «онлайн-кофебрейки», а также использовать общие цифровые платформы для координации. В сфере мотивации и обратной связи эффективны гибкие KPI с учётом локации сотрудника, регулярные сессии фидбэка и компенсации, отражающие затраты обеих групп (например, домашний интернет или транспорт). Такой подход уменьшает недовольство, укрепляет «командный дух» и позволяет сохранять высокую вовлечённость персонала.

Вопрос 4

В ходе серьёзного экономического кризиса ваша организация вынуждена оперативно пересматривать стратегию, что приводит к значительным организационным изменениям (оптимизация численности персонала, смена приоритетных проектов, перераспределение ролей). Многие сотрудники испытывают высокий стресс и тревогу за своё будущее, что негативно сказывается на вовлечённости и продуктивности.

Задание:

1. Определите основные факторы, вызывающие стресс у сотрудников в ситуации масштабных изменений.
2. Разработайте антикризисную программу коммуникаций, направленную на снижение напряжения и сохранение доверия к руководству.
3. Предложите набор инструментов (тренинги, коучинг, программы поддержки), которые помогут сотрудникам справляться со стрессом и оставаться эффективными на рабочих местах.

Эталонный ответ

Основными факторами стресса являются неопределённость будущего, смена привычных ролей и снижение чувства стабильности. Регулярные официальные обращения руководства и интерактивные сессии «вопрос-ответ» поддерживают доверие, а выделенный канал обратной связи обеспечивает оперативное реагирование на запросы сотрудников.

Для поддержки персонала важны тренинги по стресс-менеджменту, онлайн-консультации психолога и программы ротации или переквалификации, позволяющие повышать ценность сотрудников внутри компании. Такой комплекс мер помогает справляться с тревогой и сохранять высокую продуктивность в условиях кризиса.

ПК 1 - Обеспечивает формирование и развитие продуктивных взаимоотношений внутри коллектива структурного подразделения

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

1. Протекание конфликта имеет несколько фаз, какая фаза конфликта следует за фазой подъема:

- а) фаза спада;
- б) начальная фаза;
- в) заключительная фаза;
- г) пик конфликта.

2. Назовите, что не является основным типом конфликтов в организациях:

- а) организационные;
- б) инновационные;
- в) внутри личностные;
- г) производственные

3. Назовите такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) и/или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.):

- а) конфликт;
- б) технология;
- в) управление;
- г) деятельность

4. Кем из изученных разработан а двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликте.

- а) Г. Айзенком и Ф. Слайтом;
- б) К. Томасом и Р. Килменом;
- в) Дж. Скотт и М. Дойч;
- г) Г. Прим и М. Райт.

Ключ к тесту:

- 1. – Г
- 2. Б

3. А

4. Б

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

В каждом задании вам нужно установить соответствие между стратегией поведения в конфликте и элементом транзактного анализа Э. Берна, который наиболее точно описывает эту стратегию.

Оценки:

1 - Родитель

2 - Взрослый

3 - Ребенок

Задания:

Стратегия: 1. Уклонение от конфликта, избегание прямого общения, стремление сохранить мир любой ценой. * А) Родитель * Б) Взрослый * В) Ребенок

Стратегия: 2. Ассертивное поведение, четкое выражение своих потребностей и границ, стремление к конструктивному диалогу. * А) Родитель * Б) Взрослый * В) Ребенок

Стратегия: 3. Проявление агрессии, обвинения, угрозы, манипуляции, желание подчинить себе оппонента. * А) Родитель * Б) Взрослый * В) Ребенок

Стратегия: 4. Поиск компромисса, готовность к взаимным уступкам, стремление найти решение, которое устроит всех участников. * А) Родитель * Б) Взрослый * В) Ребенок

Ключи к тесту:

1. В - 3

2. Б - 2

3. А - 1

4. Б - 2

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

В каждом пункте ответа уделите внимание как преимуществам, так и недостаткам каждой из стратегий. Приведите конкретные примеры ситуаций, чтобы проиллюстрировать ваши объяснения.

1. В каких ситуациях каждая из стратегий поведения в конфликте может быть наиболее эффективной?

2. Какие факторы необходимо учитывать при выборе стратегии поведения в конфликте?

3. Как знания о транзактном анализе могут помочь в выборе стратегии поведения в конфликте?

4. Как можно использовать транзактный анализ для понимания динамики отношений между людьми в конфликте?

ЭТАЛОННЫЙ ОТВЕТ

1. Выбор стратегии поведения в конфликте зависит от конкретной ситуации и ваших целей. Сотрудничество наиболее эффективно, когда необходимо найти взаимовыгодное решение и укрепить отношения. Компромисс подходит для быстрого решения, когда необходимо уступить в чем-то взамен на что-то другое. Избегание эффективно, когда конфликт незначительный, или, когда важно предотвратить эскалацию конфликта. Приспособление подходит для сохранения отношений и уступок в важных для другого человека вопросах. Конкуренция эффективна, когда важно добиться своего несмотря ни на что, например, в спортивных соревнованиях или в бизнес-переговорах. Например, если вы хотите найти лучшее решение для школьного проекта, где у каждого участника есть свои идеи, то сотрудничество будет наиболее эффективным.
2. При выборе стратегии поведения в конфликте важно учитывать множество факторов. Важно оценить важность конфликта для вас и для другого человека, чтобы определить, насколько важно найти компромисс или добиться своего. Также необходимо учитывать отношения с другим человеком и важность сохранения их в будущем. Важно проанализировать ситуацию и определить возможность достижения взаимовыгодного решения. Необходимо оценить свои силы и ресурсы, чтобы определить, сможете ли вы эффективно вести переговоры или лучше избегать конфликта. Например, если вам важно сохранить дружеские отношения с человеком, но конфликт касается важных для вас принципов, то лучше попытаться найти компромисс или прибегнуть к сотрудничеству.
3. Транзактный анализ помогает понять, какие роли мы играем в конфликте и как наше поведение влияет на поведение другого человека. Понимание своих собственных состояний Эго (Родитель, Взрослый, Ребенок) и состояний Эго другого человека позволяет определить, какие реакции вероятны в конфликте. Например, если вы действуете из состояния Родителя, а другой человек реагирует из состояния Ребенка, то конфликт может эскалироваться. Транзактный анализ помогает изменить свое поведение и перейти в состояние Взрослого, что помогает вести более конструктивный диалог и найти взаимовыгодное решение. Например, вместо того, чтобы обвинять другого человека (“Ты всегда так делаешь!”), можно попробовать выразить свои чувства и потребности (“Я чувствую себя неудобно от такого поведения”).
4. Транзактный анализ помогает понять динамику отношений в конфликте, анализируя, какие состояния Эго (Родитель, Взрослый, Ребенок) преобладают у каждого участника. Например, если один человек действует из состояния Родителя, указывающего и критикующего, а другой реагирует из состояния Ребенка, защищаясь или протестуя, то конфликт может принять форму “Родитель-Ребенок”, где отсутствует равноправный диалог. Транзактный анализ позволяет распознать и осознать эти паттерны взаимодействия, чтобы изменить свое поведение и перейти к более конструктивному диалогу на уровне “Взрослый-Взрослый”. Например, вместо того, чтобы отвечать на критику Родителя из состояния Ребенка, можно попытаться оставаться в состоянии Взрослого и дать спокойный и рациональный ответ.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа –

ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

При решении кейса используйте знания о психологических особенностях и знания о психологии конфликта. Предложите реалистичные и практичные решения, которые они могут применить в своей ситуации.

Кейс1.

В оздоровительный лагерь мама привезла 2х дочерей 10 и 13 лет. При расселении по отрядам, мама попросила у воспитателя поместить обеих девочек в старший отряд. Оказалось, что старший отряд уже полностью укомплектован. Воспитатель предложила расселить девочек в разные отряды по возрасту или отправить обеих девочек в отряд, где средний возраст детей составляет 10 лет. Старшая из сестер отказалась идти в этот отряд, а младшая не хочет быть в отряде без старшей сестры. Мама сказала, что заберёт детей из лагеря, если выход не будет найден.

Эталонный ответ:

В данной ситуации, важно найти решение, которое удовлетворит всех участников. Необходимо объяснить старшей дочери, что в ее возрасте ей будет интереснее общаться со сверстниками в старшем отряде, а также указать на то, что она сможет продолжать поддерживать связь с младшей сестрой, например, по телефону или во время общих мероприятий. Младшую сестру нужно успокоить, убедить ее, что она будет не одна, и что в отряде ее возраста она обязательно найдет новых друзей. Маме следует объяснить, что разделение детей по отрядам происходит с учетом их возрастных и психологических особенностей, и что в каждом отряде дети будут заняты интересными мероприятиями и найдут новых друзей. Маме также можно предложить поговорить с воспитателями о возможности организации совместных мероприятий для девочек из разных отрядов, чтобы они смогли провести время вместе. В конечном итоге, цель – найти компромиссное решение, которое устроит всех, и убедить маму, что ее дочери будут в безопасности и получат максимум пользы от пребывания в оздоровительном лагере.

Кейс 2.

Директор фирмы «Атлант», Миронов Евгений Михайлович, вот уже «битый» час пылал от гнева: сегодня он подводил итоги работы первого квартала текущего года. И что же? Ситуация на рынке холодильников резко изменилась: покупательский спрос упал, и на складах фирмы скопилось большое количество непроданных холодильников. - Это Вы виноваты! –

кричал директор на своего заместителя, коммерческого директора Петрова Ивана Ивановича. – Разве Вы не понимаете, что медлить нельзя?! Склады затоварены, холодильники не проданы, прибыли нет. А чем платить зарплату работникам? Чем, я Вас спрашиваю?! Может быть мне заплатить людям, взяв деньги из Вашего кармана? Вы как коммерческий директор разве не должны изучать конъюнктуру рынка? Разве не Ваша обязанность предупреждать обо всех переменах, происходящих на рынке, руководство фирмы? Красный от обиды на директора Петров поднялся со своего места и сразу же пошел в наступление: -Я знаю свои обязанности и до сих пор выполнял их хорошо. И Вы, Евгений Михайлович, прекрасно об этом знаете. И в данной ситуации моей вины нет. Ведь уже в январе у меня появилась тревога по поводу реализации холодильников. И поэтому я дал устное указание Владимиру Петровичу Сидорову определить конъюнктуру

рынка на февраль и март. Это, между прочим, Сидоров является начальником отдела службы маркетинга. И это в его обязанности входит изучение положения на рынке. Это он должен доложить, кто, сколько, почему и когда продает и покупает товаров. И как меняется ситуация на рынке товаров и услуг. Вот пусть и выполняет свои обязанности лучше. А я свое дело сделал так, как надо. -Что?! – подскочил на своем месте Сидоров, - Вы мне давали устное указание?

Да я об этом впервые слышу! Не тактичный Вы человек, Иван Иванович. Вы думаете, что если я молчу, так на меня можно любые неприятности свалить? Вы как коммерческий директор не продали холодильники, а я виноват? Ну, уж дудки! Я за Вас отвечать не согласен.

Эталонный ответ:

«Евгений Михайлович, я понимаю ваше беспокойство, но давайте попробуем спокойно разобраться в ситуации. Важно определить, где произошёл сбой в системе, чтобы предотвратить подобные ситуации в будущем. Иван Иванович, вы верно отметили, что ваша задача — обеспечить реализацию продукции». Однако важно было не только дать устное указание Сидорову, но и проконтролировать его выполнение. Владимир Петрович, вы должны были своевременно информировать коммерческого директора об изменениях на рынке, а не ждать указаний на каждый шаг. В данной ситуации все трое несут ответственность за возникшую проблему. Важно установить чёткие обязанности и ответственность каждого сотрудника, а также ввести систему регулярных отчётов и совещаний для своевременного выявления и решения проблем. Давайте вместе разработаем план действий по улучшению ситуации на рынке и повышению эффективности работы отдела маркетинга. Важно помнить, что только командная работа и взаимопонимание могут привести к успеху.

Кейс 3.

Николай и Иван работают системными администраторами. Николай заболел и попросил Ивана поработать в его смену, объяснив, что у него высокая температура. Иван одну смену поработал один, а в следующий раз не пошел, т.к. посчитал, что на работу должен уже выйти Николай. А Николай тем временем все еще температурил. В итоге, на работу никто не ходил в течение 2х смен Николая. Инспектор по кадрам вызвала специалистов «на ковер». Только там специалисты выяснили, что никто на работу не ходил. На вопрос инспектора по кадрам, почему никто не ходил на работу, Иван ответил, что была очередь Николая. В свою очередь Николай настаивал на своей версии: я болею, с кровати не встаю, у меня высокая температура, постельный режим, и вы хотите, чтобы я пришел администрировать Linux-сервер?! Иван тем же тоном: «А почему ты не сказал, что еще болеешь?! Почему не сказал, чтоб еще 2 дня я один работал?!» Реакция Николая: «А почему бы тебе не спросить у меня, выздоровел ли я, выйду ли я на работу?» Иван: «А почему я должен спрашивать?» В итоге каждый участник конфликта остался при своем мнении: мы оба виноваты, но моя вина меньшая. После объяснения с инспектором по кадрам, или, если точнее, выяснения отношений между собой пошли и разобрали завал электронных писем от недовольных пользователей сервера.

Эталонный ответ:

В данном случае конфликт возник из-за недостаточной коммуникации и отсутствия ответственности у каждого из сотрудников. Николай, будучи больным, не уточнил,

насколько длительным будет его отсутствие, и не согласовал с Иваном смену. Иван, в свою очередь, не проявил инициативу и не поинтересовался состоянием здоровья Николая. Отсутствие чёткой системы замены в случае болезни также усугубило ситуацию. Важно установить чёткие правила взаимозаменяемости и сообщения о болезни. Например, создать группу в мессенджере, куда сотрудники могут сообщать о своём отсутствии и сроках восстановления. В будущем важно проявлять инициативу, не дожидаясь указаний от другого сотрудника, и уточнять все непонятные моменты. Только командная работа и взаимопонимание могут помочь предотвратить подобные конфликты и обеспечить бесперебойную работу.

Кейс 4.

Урок в 8-

м классе. Проверяя домашнее задание, учительница трижды вызывает одного ученика. Все три раза мальчик отвечал молчанием, хотя обычно по этому предмету хорошо успевал. В результате «двойка» в журнале. На следующем уроке опрос вновь начался с него. И когда он опять не стал отвечать, учительница удалила его с урока. Та же история повторилась на следующих двух занятиях, потом последовали прогулы и вызов родителей в школу. Но родители выразили учительнице недоверие за то, что не сумела найти подход к их сыну. А та, в свою очередь, высказала претензии им - родителям, не уделяющим, по ее мнению, должного внимания сыну и его школьным делам. Разговор продолжился в кабинете директора.

Эталонный ответ:

В данной ситуации важно понять причину молчания ученика. Возможно, он испытывает стресс, страх перед оценкой или не понимает материал. Учителю необходимо проявить тактичность и попытаться установить контакт с учеником, понять причину его молчания, а не наказывать. Важно создать атмосферу доверия и поддержки, чтобы ученик не боялся спрашивать, если что-то не понятно. Родителям следует объяснить, что учитель не хочет навредить их сыну, а стремится помочь ему в учебе. Важно установить взаимодействие между учителем и родителями, чтобы совместно решить проблему. Можно предложить родителям поговорить с сыном, узнать о его проблемах и попробовать помочь ему преодолеть страх перед ответами. Важно помнить, что в этой ситуации все участники должны проявить терпение и взаимопонимание, чтобы помочь ученику вернуть интерес к учебе и преодолеть сложности.

ПК 2 - Способен применять методы индивидуальной и групповой мотивации сотрудников к производительному и качественному выполнению должностных обязанностей и реализовывать психологические технологии ориентированные на личностный рост сотрудников организации.

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Что является основным критерием эффективности командной работы в организации?

- а) Максимальное количество участников в команде
- б) Достижение запланированных результатов при минимальных затратах ресурсов
- с) Постоянный рост доходов компании
- д) Личное удовлетворение участников команды

Ключ к Вопросу 1 – В)

Вопрос 2:

Какая из следующих характеристик наиболее важна для формирования доверия в команде?

- а) Способность каждого участника работать самостоятельно
- б) Установление четкой субординации между членами команды
- с) Честность и открытость в коммуникации между участниками
- д) Приверженность установленным правилам компании

Ключ к Вопросу 2 – С)

Вопрос 3:

Какой стиль лидерства наиболее подходит для команд, работающих в условиях неопределенности?

- а) Авторитарный стиль, обеспечивающий строгий контроль
- б) Демократический стиль, стимулирующий участие всех членов команды
- с) Либеральный стиль, предоставляющий максимальную свободу действий
- д) Комбинированный стиль, учитывающий специфику ситуации

Ключ к Вопросу 3 – D)

Вопрос 4:

Что из перечисленного является примером ролевого поведения, направленного на достижение высокой эффективности команды?

- а) Постоянное внесение критических замечаний в адрес других участников
- б) Предоставление своевременной обратной связи и поддержка коллег
- с) Игнорирование конфликтов для сохранения общего настроения в коллективе
- д) Стремление к выполнению только своих функциональных обязанностей

Ключ к Вопросу 4 – В)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1

Соотнесите стили лидерства, выделяемые в теории организационного поведения, с их ключевыми характеристиками.

Явления:

- 1) Авторитарный (автократический) стиль
- 2) Демократический стиль
- 3) Либеральный (делегирующий) стиль
- 4) Трансформационный стиль

Определения:

- А) Лидер поощряет участие всех в принятии решений, стимулирует свободный обмен

мнениями.

В) Лидер предоставляет подчинённым максимальную самостоятельность, ограничиваясь только общим контролем.

С) Лидер принимает решения единолично, строго контролирует выполнение заданий и регламентирует деятельность подчинённых.

Д) Лидер вдохновляет и мотивирует сотрудников, формирует общее видение и активно вовлекает людей в реализацию целей.

Ключ к вопросу 4: 1 – С, 2 – А, 3 – В, 4 – D

Вопрос 2

Соотнесите основные этапы формирования команды (по модели Б. Такмена) с их характеристиками.

Явления:

- 1) Формирование (Forming)
- 2) Сглаживание (Norming)
- 3) Конфронтация (Storming)
- 4) Выступление (Performing)

Определения:

А) На этом этапе члены команды урегулируют разногласия, формируют единые нормы и ценности, повышается сплочённость.

В) Участники пробуют себя в различных ролях и активно высказывают своё мнение, возможны конфликты за лидерство и распределение обязанностей.

С) Команда работает максимально продуктивно и слаженно, ориентируясь на достижение общей цели и полагаясь на взаимное доверие.

Д) Участники знакомятся друг с другом, формулируют общие цели, определяют подходы к взаимодействию.

Ключ к вопросу 2: 1 – D, 2 – А, 3 – В, 4 – С

Вопрос 3

Соотнесите виды организационной культуры с их краткими описаниями.

Явления:

- 1) Культура власти (power culture)
- 2) Культура роли (role culture)
- 3) Культура задачи (task culture)
- 4) Культура личности (person culture)

Определения:

А) Система основана на выполнении чётко прописанных функций и инструкций; преобладают формальные структуры и установленный порядок.

В) Фокусируется на выполнении проектов и задач, ценит гибкость, сотрудничество и эффективность в решении конкретных проблем.

С) Решения принимает узкий круг руководителей или один сильный лидер; власть сосредоточена в центре, а остальные подчиняются.

Д) Сотрудники выступают в роли независимых экспертов; индивидуальные цели и ценности стоят выше интересов организации.

Ключ к вопросу 4: 1 – С, 2 – А, 3 – В, 4 – D

Вопрос 4

Соотнесите основные способы управления конфликтами в организации с их краткой характеристикой.

Явления:

- 1) Избегание (avoidance)
- 2) Соперничество (competition)
- 3) Сотрудничество (collaboration)
- 4) Компромисс (compromise)

Определения:

- А) Стремление одной из сторон добиться своих интересов в ущерб интересам другой; ставка делается на победу любой ценой.
- В) Поиск решения, максимально удовлетворяющего все стороны; открытое обсуждение проблемы и совместная выработка стратегии.
- С) Частичное удовлетворение интересов обеих сторон за счёт взаимных уступок.
- Д) Уклонение от конфликта и попытка его «заморозить»; интересы сторон остаются неразрешёнными.

Ключ к вопросу 4: 1 – D, 2 – A, 3 – B, 4 – C

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 1

Сравните классические (иерархические) модели управления организацией с современными (сетевая структура, гибкая организация). Укажите, как каждая модель влияет на поведение сотрудников, их мотивацию и эффективность командной работы. Какие преимущества и риски могут возникать при внедрении гибких структур в компаниях, ранее ориентированных на классическую иерархию? Приведите примеры организаций, успешно перешедших на новые принципы управления, и опишите, какие особенности корпоративной культуры помогли им в этом процессе.

Эталонный ответ

Классические иерархические модели обеспечивают высокую управляемость, предсказуемость и чёткое распределение ролей, но могут снижать мотивацию и гибкость, усложняя горизонтальные коммуникации. Современные гибкие структуры (сети, проектные команды) ориентированы на быстрое реагирование и самоуправление, повышают вовлечённость, но требуют развитых навыков самоорганизации и сложной координации.

Технологические компании (например, подразделения Google и Spotify) успешно применяют гибкие принципы благодаря культуре экспериментов, открытым коммуникациям и постоянному обучению сотрудников. Для традиционных организаций переход сопряжён с рисками сопротивления изменениям, необходимостью пересмотра системы вознаграждений и перестройкой внутренних процессов, однако при правильной реализации способствует повышению инновационности и вовлечённости персонала.

Вопрос 2

Проанализируйте основные подходы к мотивации персонала в современной организации: от классических (теория Маслоу, теория Герцберга) до современных концепций (теория самодетерминации, подходы к геймификации труда). Раскройте, как данные теории и

инструменты сочетаются с задачами по развитию эффективных команд и удержанию талантливых сотрудников. Какие из них могут быть наиболее эффективны в быстро меняющейся среде и почему?

Эталонный ответ

Классические теории (Маслоу, Герцберг) помогают понимать базовые потребности и факторы удовлетворённости, но могут не учитывать современных ожиданий о саморазвитии и смысле работы. Теория самодетерминации подчёркивает важность автономии, компетентности и принадлежности, что особенно актуально для сплочённых команд, а геймификация повышает вовлечённость, делая задачи более интересными и поощря командное взаимодействие.

В быстро меняющейся среде наиболее успешными становятся подходы, где сотрудники имеют свободу выбора и видят ценность своей работы, ведь это стимулирует инициативу и креативное решение проблем. Трансформация рабочих процессов, позволяющая людям самостоятельно определять приоритеты и вносить предложения, укрепляет их мотивацию и способствует удержанию талантливых специалистов.

Вопрос 3

Рассмотрите процесс построения высокоэффективных команд в организациях, сталкивающихся с частыми организационными изменениями (слияние/поглощение, реструктуризация, быстрая смена стратегии). Какие критические факторы успеха определяют способность таких команд быстро адаптироваться к новым условиям и обеспечивать высокий уровень производительности? Какую роль играют лидерские стили и особенности организационной культуры при формировании подобной адаптивности?

Эталонный ответ

Для быстрой адаптации ключевыми являются культура непрерывного обучения, готовность к пересмотру устоявшихся процессов и открытая коммуникация — чем прозрачнее обмен информацией, тем легче команда понимает новые задачи и находит решения. Важны чётко сформулированные общие цели: сотрудники должны ясно понимать причины изменений и их личную роль в новом формате работы.

Демократический и трансформационный стили лидерства способствуют вовлечению сотрудников и мотивируют их самим предлагать улучшения. Организационная культура, основанная на доверии и сотрудничестве, помогает минимизировать стресс и негативные последствия изменений, делая коллектив более сплочённым и готовым к совместному решению проблем.

Вопрос 4

Опишите потенциальные конфликты интересов, которые могут возникать между различными подразделениями (например, отдел продаж, отдел производства и отдел исследований и разработок) при реализации новой стратегии организации. Предложите конкретные подходы к управлению этими конфликтами, опираясь на современные модели управления конфликтами (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание). Какой подход может оказаться наиболее успешным в долгосрочной перспективе и почему?

Эталонный ответ

Конфликты часто возникают из-за разных целей: продажи стремятся быстрее вывести продукт на рынок, производство заботится о стабильности качества, а R&D нуждается во времени и ресурсах на инновации. Соперничество даёт быструю победу одной стороны, но порождает недоверие; избегание «замораживает» проблему; компромисс уравнивает интересы, но оставляет стороны лишь частично довольными.

Наиболее эффективным считается сотрудничество, предполагающее выработку общего решения с учётом интересов всех сторон и при поддержке руководства. Такой подход укрепляет взаимное доверие, способствует балансу интересов и стимулирует межфункциональные связи, обеспечивая долгосрочное повышение эффективности организации.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос 1

Вы являетесь руководителем производственного предприятия, где отдел продаж жалуется на несвоевременное выполнение заказов, а производственный отдел указывает на нереалистичные сроки и большие объёмы заказов, согласованные с клиентами. Конфликт между этими подразделениями нарастает и уже сказывается на качестве обслуживания клиентов и психологическом климате в коллективе.

Задание:

1. Определите ключевые источники конфликта между отделами.
2. Предложите меры, которые позволят согласовать интересы обоих подразделений (продажи и производство).
3. Опишите инструменты коммуникации и формы взаимодействия, которые помогут предотвращать подобные конфликты в будущем.

Эталонный ответ

Ключевыми источниками конфликта являются несогласованность целей (продажи стремятся к быстрым сделкам, производство — к соблюдению норм и сроков), неадекватная коммуникация (неполная или запоздавшая передача информации) и отсутствие чёткого механизма планирования (неучёт производственных возможностей до подписания контрактов).

Для согласования интересов стоит внедрить единый плановый процесс (регулярные совещания, «сквозные» КРП), а также прозрачную систему учёта загрузки производства. Регулярные встречи, обучающие программы по взаимопониманию функциональных зон и назначение «внутреннего координатора» помогут наладить коммуникацию, предотвратить будущие разногласия и сохранить благоприятный психологический климат.

Вопрос 2

В компании, специализирующейся на IT-разработках, решено внедрить новую систему оценки персонала, основанную на регулярных обзорах эффективности (quarterly performance reviews) и установке индивидуальных целей. Часть сотрудников выражает недовольство из-за дополнительной нагрузки по самоотчётам и боязни, что субъективная оценка может стать причиной несправедливого вознаграждения.

Задание:

1. Предложите план постепенного внедрения новой системы оценки, учитывая возможное сопротивление со стороны сотрудников.
2. Продумайте методы, которые помогут снизить субъективность оценок и повысить прозрачность результатов.

3. Опишите, как можно вовлечь сотрудников и линейных менеджеров в процесс принятия решения, чтобы повысить доверие к новой системе.

Эталонный ответ

Чтобы смягчить возможное сопротивление, рекомендуется пилотное внедрение в отдельных отделах с последующим сбором обратной связи, разъяснительные сессии о пользе новой системы и регулярное обучение менеджеров эффективным методам оценки. Субъективность оценок снижается за счёт чётких KPI, 360-градусной оценки и автоматизации сбора данных по выполненным задачам.

Для вовлечения сотрудников целесообразно создать рабочую группу из представителей разных подразделений и регулярно информировать о промежуточных результатах.

Открытые обсуждения и возможность предлагать улучшения укрепляют доверие к системе и мотивируют персонал более активно участвовать в её развитии.

Вопрос 3

Вы — топ-менеджер международной компании, переводящей часть сотрудников на удалённый формат работы. При этом остаётся значительная часть, которая продолжает работать в офисе. Начинают появляться жалобы на отсутствие «командного духа»: у офисных сотрудников растёт недовольство тем, что они «на передовой», а у удалённых — чувством изоляции и оторванности от коллег.

Задание:

1. Опишите основные проблемы, которые могут возникнуть при разделении коллектива на «офисную» и «удалённую» группы.
2. Разработайте меры, направленные на сохранение единой корпоративной культуры и эффективного взаимодействия между сотрудниками в смешанном формате (офис + удалёнка).
3. Предложите механизмы мотивации и обратной связи, учитывающие особенности гибридного режима работы.

Эталонный ответ

Основными проблемами в гибридном коллективе становятся коммуникативный разрыв (офисные сотрудники быстрее обмениваются информацией), социальная изоляция «удалёнщиков» и взаимные стереотипы относительно рабочей нагрузки. Для поддержания корпоративной культуры важно проводить единые виртуальные собрания, «онлайн-кофебрейки», а также использовать общие цифровые платформы для координации. В сфере мотивации и обратной связи эффективны гибкие KPI с учётом локации сотрудника, регулярные сессии фидбэка и компенсации, отражающие затраты обеих групп (например, домашний интернет или транспорт). Такой подход уменьшает недовольство, укрепляет «командный дух» и позволяет сохранять высокую вовлечённость персонала.

Вопрос 4

В ходе серьёзного экономического кризиса ваша организация вынуждена оперативно пересматривать стратегию, что приводит к значительным организационным изменениям (оптимизация численности персонала, смена приоритетных проектов, перераспределение ролей). Многие сотрудники испытывают высокий стресс и тревогу за своё будущее, что негативно сказывается на вовлечённости и продуктивности.

Задание:

1. Определите основные факторы, вызывающие стресс у сотрудников в ситуации

масштабных изменений.

2. Разработайте антикризисную программу коммуникаций, направленную на снижение напряжения и сохранение доверия к руководству.

3. Предложите набор инструментов (тренинги, коучинг, программы поддержки), которые помогут сотрудникам справляться со стрессом и оставаться эффективными на рабочих местах.

Эталонный ответ

Основными факторами стресса являются неопределённость будущего, смена привычных ролей и снижение чувства стабильности. Регулярные официальные обращения руководства и интерактивные сессии «вопрос-ответ» поддерживают доверие, а выделенный канал обратной связи обеспечивает оперативное реагирование на запросы сотрудников.

Для поддержки персонала важны тренинги по стресс-менеджменту, онлайн-консультации психолога и программы ротации или переквалификации, позволяющие повышать ценность сотрудников внутри компании. Такой комплекс мер помогает справляться с тревогой и сохранять высокую продуктивность в условиях кризиса.

ПК – 3 – Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений.

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Вопрос 1:

Какой из следующих факторов наиболее поддерживает инновационную деятельность в организации?

- A) Высокий уровень внутренней конкуренции
- B) Четкая структура управления
- C) Открытая коммуникация между сотрудниками
- D) Строгие правила и нормы работы

Ключ к тесту: C

Вопрос 2:

Какую роль играет эмоциональный интеллект в процессе внедрения инноваций?

- A) Увеличивает риск принятия решений
- B) Способствует лучшему пониманию потребностей клиентов
- C) Запутывает процесс общения в команде
- D) Уменьшает мотивацию сотрудников

Ключ к тесту: B

Вопрос 3:

Какой подход к управлению изменениями способствует снижению сопротивления сотрудников?

- A) Императивный подход
- B) Подход, основанный на участии и вовлеченности
- C) Принуждение к изменениям
- D) Игнорирование мнения сотрудников

Ключ к тесту: B

Вопрос 4:

Какой из перечисленных стилей лидерства чаще всего связан с успешным внедрением инноваций?

- A) Авторитарный стиль
- B) Либеральный стиль
- C) Трансформационный стиль
- D) Утопический стиль

Ключ к тесту: C

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: сопоставьте, установите последовательность.

Вопрос 1:

Соотнесите виды организационных сред с соответствующими отраслями.

Явления:

- 1) Высокая степень конкурентоспособности
- 2) Открытая инновационная экосистема
- 3) Защищённое государственное регулирование
- 4) Динамичное сотрудничество с исследовательскими институтами

Определения:

- A) Финансовые технологии
- B) Широкие сети стартапов
- C) Энергетический сектор
- D) Научные исследования

Ключ к вопросу 1:

- 1 - A
- 2 - B
- 3 - C
- 4 - D

Вопрос 2:

Соотнесите типы инновационных стимулов с их примерами.

Явления:

- 1) Финансовая поддержка стартапов
- 2) Патенты и авторские права

3) Инновационные хабы и инкубаторы

4) Обучение и развитие сотрудников

Определения:

A) Защита интеллектуальной собственности

B) Ресурсы для стартапов

C) Механизмы обучения и совместного роста

D) Инвестиции в инновации

Ключ к вопросу 2:

1 - D

2 - A

3 - B

4 - C

Вопрос 3:

Соотнесите виды инноваций с их характеристиками.

Явления:

1) Продуктовые инновации

2) Процессные инновации

3) Управленческие инновации

4) Социальные инновации

Определения:

A) Изменение в способах предоставления услуг

B) Новые или улучшенные товары и услуги

C) Новые методы управления и организации работы

D) Инновации, направленные на решение социальных проблем

Ключ к вопросу 3:

1 - B

2 - A

3 - C

4 - D

Вопрос 4:

Соотнесите типы лидерства с их воздействием на инновационный процесс.

Явления:

1) Трансформационное лидерство

2) Участническое лидерство

3) Авторитарное лидерство

4) Харизматичное лидерство

Определения:

A) Стимулирует вовлечённость и креативность

B) Поддерживает чёткие структуры и контроль

C) Вдохновляет сотрудников на инновации и новые идеи

D) Вовлекает команду в процесс принятия решений

Ключ к вопросу 4:

1 - C

2 - A

БЛОК 3**Тип задания: задание с развернутым ответом****Уровень сложности: высокий****Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование**

Вопрос №1: Сравните два метода стимуляции инноваций в организации: внутренние инновационные лаборатории и внешние партнерские сети. Проанализируйте плюсы и минусы каждого метода, а также определите, в каких ситуациях и для каких типов организаций один из подходов может быть более эффективным, чем другой. Включите в свой ответ примеры реальных компаний, которые успешно использовали один из этих методов, и объясните, как это повлияло на их инновационные процессы.

Эталонный ответ:

Методы стимулирования инноваций, такие как внутренние лаборатории и внешние партнерские сети, имеют свои плюсы и минусы. Внутренние лаборатории позволяют контролировать процесс разработки и создавать корпоративную культуру инноваций. Однако они могут ограничиваться идеями сотрудников. Например, Google использует такие лаборатории для разработки продуктов, как Google Maps. Внешние сети помогают получать новые идеи и доступ к ресурсам, но могут возникать сложности в координации и риски утечки интеллектуальной собственности. Procter & Gamble применила стратегию "открытых инноваций" для разработки продукции, как Tide Pods. Выбор метода зависит от целей бизнеса и ресурсов.

Вопрос №2: Сравните обеспеченность специалистов в области внедрения инноваций в традиционных компаниях и стартапах. Каковы основные психологические факторы, влияющие на их успешность в работе? Приведите примеры, иллюстрирующие различия между этими двумя типами организаций.

В традиционных компаниях внедрение инноваций сталкивается с сопротивлением, связанным с устоявшимися традициями и культурой. Специалисты испытывают страх перед неудачей и недостаток поддержки от руководства. В стартапах культура более открыта к экспериментам и риску, что способствует активному внедрению инноваций. Здесь сотрудники доверяют своей интуиции, но подвержены стрессу и неопределенности. Например, в традиционной компании новая технология может вызывать критику со стороны опытных работников, тогда как в стартапе ошибки воспринимаются как часть процесса. Таким образом, культурные и психологические факторы играют ключевую роль в успешности внедрения инноваций.

Вопрос №3: Сравните влияние креативности и аналитического мышления на процесс генерации и внедрения инноваций в организациях. Каковы сильные и слабые стороны каждого подхода, и как они могут быть использованы в комбинации для достижения успешного внедрения новых идей? Приведите примеры из реальных практик компаний.

Эталонный ответ:

Креативность играет ключевую роль в генерации инновационных идей, как видно на примере Google, где сотрудники занимаются свободными проектами. Однако реализация требует и аналитического подхода, как в Amazon, где используются данные для оценки

рисков и оптимизации процессов. Сочетание креативного и аналитического мышления создает гармонию, позволяя развивать оригинальные идеи и оценивать их жизнеспособность, что способствует успешному внедрению инноваций в действительности.

Вопрос №4: Как культурные различия между командами могут влиять на процесс принятия решений относительно внедрения инноваций? Проанализируйте ситуацию в международной компании, где работают сотрудники из разных стран. Какие психологические аспекты могут способствовать или препятствовать успешной коллаборации в генерировании инновационных идей? Приведите примеры, которые иллюстрируют ваши выводы.

Эталонный ответ:

Культурные различия существенно влияют на процесс принятия решений о внедрении инноваций. Например, в компаниях с командами из США и Японии наблюдаются разные подходы к риску: американские группы склонны к более смелым решениям, тогда как японские предпочитают консервативные методы и тщательное планирование. Психологические аспекты, как уровень индивидуализма или коллективизма, могут вызывать конфликты. Важно учитывать разные культуры для улучшения сотрудничества. Примером может служить компания Unilever, где разнообразие культур способствует инновациям через открытые дискуссии и совместный подход к проектам.

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос №1:

Ваша организация планирует внедрение новой цифровой платформы для управления внутренними коммуникациями. Из проведенного опроса среди сотрудников стало известно, что существует значительное сопротивление изменениям, вызванное опасениями по поводу потери привычных рабочих процессов и недостатка навыков для работы с новыми технологиями.

Разработайте стратегию по управлению изменениями, которой вы будете следовать для успешного внедрения этой платформы.

Эталонный ответ:

Выявление и анализ возражений:

Проведение анонимных опросов и фокус-групп для выявления основных опасений сотрудников (например, страх перед недостатком навыков или утратой рабочих мест).

Использование анализа сетевого влияния сотрудников для понимания, кто является лидерами мнений внутри команды и как они могут помочь в процессе внедрения.

Вовлечение сотрудников:

Организация воркшопов и тренингов, где сотрудники смогут освоить новую платформу через практические упражнения и кейсы, что поможет снизить уровень тревожности.

Создание группы "амбассадоров изменений" из числа сотрудников, которые будут

обучены и смогут поддерживать и вдохновлять своих коллег в процессе перехода.

Мониторинг и оценка успешности:

Введение регулярных опросов и отзывов от сотрудников о процессе адаптации, чтобы определить проблемные зоны и вовремя на них реагировать.

Определение ключевых показателей эффективности (KPI), таких как уровень использования платформы, удовлетворенность сотрудников и снижение времени на выполнение задач.

Вопрос №2:

Представьте, что вы являетесь консультантом по инновациям для компании, которая сталкивается с трудностями в внедрении новых технологий. Ваша задача состоит в сравнении двух типов инновационных организационных сред: "купол инноваций" и "инновационная экосистема". Проанализируйте их особенности, преимущества и недостатки, а также обсудите, как каждая из этих сред может повлиять на мотивацию сотрудников и эффективность внедрения инноваций. В условиях внутренней и внешней конкуренции, какая из сред будет более подходящей для вашей компании в зависимости от её специфики, целей и культуры? Обоснуйте свой выбор.

Эталонный ответ:

Сравнение "купол инноваций" и "инновационная экосистема" выявляет ключевые различия в их структуре и влиянии на организацию.

Купол инноваций представляет собой закрытое пространство, где сотрудники работают над разработкой новых идей, поддерживаемых внутренними ресурсами и корпоративной культурой. Этот подход способствует глубокому погружению сотрудников в процесс инноваций, однако может ограничивать креативность, так как приемлемые идеи зачастую генерируются в рамках установленных норм и ценностей.

Инновационная экосистема, напротив, подразумевает открытое взаимодействие с внешними партнерами - стартапами, исследовательскими институтами и другими организациями. Это создает более динамичную среду, где идеи могут свободно циркулировать, что способствует быстрой адаптации и внедрению инноваций. Однако в этой модели могут возникать сложности с управлением многообразием идей и интересов.

В условиях внутренней и внешней конкуренции, инновационная экосистема может быть более подходящей для компании, стремящейся к адаптации и инновациям. Она позволяет привлечь разнообразные перспективы и экспертизу, что увеличивает вероятность успешного внедрения новшеств. Однако важно поддерживать баланс между внутренними усилиями и внешними партнёрствами, чтобы не потерять внутреннюю мотивацию сотрудников.

Вопрос №3:

Ваша компания планирует внедрение новой технологии для автоматизации рабочих процессов, но вы заметили, что часть сотрудников выражает неопределенность и сопротивление изменениям. Проанализируйте возможные психологические барьеры, которые могут препятствовать внедрению инноваций в этой ситуации.

На основе ваших знаний о психологии инноваций, предложите стратегию, которая поможет минимизировать негативные реакции сотрудников и повысить уровень их вовлеченности в процесс внедрения новой технологии.

Эталонный ответ:

Внедрение новой технологии может столкнуться с психологическими барьерами, такими как страх перед неизвестным, опасение потерять рабочие места и недостаток уверенности в своих навыках в использовании новых инструментов. Для минимизации негативного влияния предлагается следующая стратегия:

Коммуникация: Создайте открытый диалог с сотрудниками о преимуществах новой технологии. Организуйте встречи, на которых можно ответить на вопросы и развеять страхи, касающиеся изменений.

Обучение: Предоставьте сотрудникам обучающие ресурсы и тренинги, чтобы развить их навыки работы с новой технологией. Убедитесь, что обучение доступно и адаптировано к разным уровням подготовки.

Мотивация: Внедрите систему поощрений для сотрудников, активно участвующих в процессе. Это может быть как признание на уровне компании, так и материальные бонусы.

Создание поддержки: Формируйте группы поддержки, где сотрудники смогут делиться опытом и вопросами по работе с новой технологией, что будет способствовать чувству общности и безопасности.

Эти меры помогут создать поддерживающую среду, повысить уровень вовлеченности сотрудников и снизить их сопротивление внедрению инноваций.

Вопрос №4:

В вашей организации внедряется новая система управления проектами, которая революционизирует подход к работе команды и улучшает взаимодействие между различными отделами. Однако наблюдается значительное сопротивление со стороны некоторых сотрудников, которые привыкли к привычным методам работы и выражают опасения по поводу необходимости изучения нового программного обеспечения.

Опираясь на свои знания в области психологии инноваций, предложите стратегию, состоящую из нескольких ключевых шагов, для решения проблемы сопротивления изменениям. Учитывайте следующие аспекты:

Эталонный ответ:

Для успешного внедрения новой системы управления проектами и преодоления сопротивления со стороны сотрудников можно предложить следующую стратегию:

Психологические барьеры: Основные страхи сотрудников могут включать опасения по поводу трудностей в освоении новой технологии, потерю привычного контроля над работой и страх перед изменениями. Для их преодоления важно выслушать их опасения и предоставить информацию о преимуществах новой системы, таких как повышение эффективности и улучшение коммуникации.

Методы вовлечения: Важно вовлечь сотрудников в процесс внедрения с самого начала. Организация тренингов и семинаров, где сотрудники смогут получить практические навыки работы с новой системой, поможет снизить страх перед изменениями. Также можно создать «амбассадоров изменений» — сотрудников, которые станут проводниками и наставниками для своих коллег, делаясь своим опытом и поддерживая их на этом пути. В качестве дополнительного мотива можно рассмотреть внедрение поощрительных программ за активное участие и положительное восприятие

изменений.

Оценка успешности внедрения: Успех можно оценить по нескольким критериям, включая уровень удовлетворенности сотрудников системой, количество ошибок и проблем, возникающих в процессе работы, и показатели производительности команды. Регулярный сбор обратной связи через опросы поможет выявить области, требующие дальнейшего улучшения, и предоставит возможность адаптировать подход к внедрению на основе реальных отзывов.

ПК 4 - Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации.

БЛОК 1

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Инструкция: прочитайте задания, выберите верный вариант.

Тест 1:

Вопрос 1: Что является основной целью организационного консультирования?

- A) Повышение прибыльности компании
- B) Устранение проблем в личной жизни сотрудников
- C) Оптимизация организационных процессов
- D) Снижение заработной платы

Вопрос 2. Какой метод часто используется в организационном консультировании для анализа корпоративной культуры?

- A) SWOT-анализ
- B) Опросы и интервью
- C) Контрольный лист
- D) Финансовый аудит

Вопрос 3. Что такое «психология изменений» в контексте организационного консультирования?

- A) Научная дисциплина о психичних расстройствах
- B) Способ повышения продаж
- C) Изучение того, как люди воспринимают и реагируют на изменения
- D) Метод борьбы с депрессией

Вопрос 4. Какой из указанных факторов обычно не относится к характеристикам организационного консультирования?

- A) Конфиденциальность
- B) Непредвзятость
- C) Окончательный контроль над организацией
- D) Объективность

Тест 2.

Вопрос 1: Что чаще всего является результатом успешного организационного консультирования?

- A) Увольнение многих сотрудников

- В) Улучшение взаимодействия между отделами
- С) Повышение налоговой нагрузки
- Д) Уменьшение объема производства

Вопрос 2: Какой термин обозначает процесс, в рамках которого консультант работает с клиентом для решения определенных проблем?

- А) Консультационная сессия
- В) Консультирование
- С) Менеджмент
- Д) Научное исследование

Вопрос 3: Какую роль играет консультационный отчет в процессе консультирования?

- А) Он является формальностью для завершения проекта
- В) Он предоставляет рекомендации и выводы по проделанной работе
- С) Он недоступен для клиентов
- Д) Он используется только для внутренних нужд консультанта

Вопрос 4: Какой из перечисленных методов обычно не используется в организационном консультировании?

- А) Моделирование
- В) Тренинг и обучение
- С) Стратегический план
- Д) Оценка рисков

Тест 3.

Вопрос 1. Какую из следующих характеристик можно считать основным качеством эффективного консультанта?

- А) Высокая зарплата
- В) Способность слушать и понимать клиента
- С) Умение работать в одиночку
- Д) Негативное отношение к критике

Вопрос 2. Что подразумевает под собой термин «консультационная сессия»?

- А) Процесс, когда консультант пишет отчеты
- В) Время, проведенное для совместного анализа проблемы
- С) Оценка работы менеджеров
- Д) Общественное обсуждение организационной культуры

Вопрос 3. Какой подход чаще всего используется при обучении сотрудников в рамках организационного консультирования?

- А) Монологический
- В) Диалогический
- С) Цепочка команд
- Д) Фиксированный

Вопрос 4. Что не является частью процесса организационного консультирования?

- А) Определение проблем
- В) Поиск решений
- С) Принятие административных решений
- Д) Внедрение рекомендаций

Тест 4.

Вопрос 1. Как называют тех, кто работает в сфере организационного консультирования?

- A) Эксперты
- B) Консультанты
- C) Сотрудники
- D) Аналитики

Вопрос 2. Какой из следующих факторов является барьером для успешного организационного консультирования?

- A) Открытость к изменениям
- B) Сопротивление персонала изменениям
- C) Четкость целей
- D) Поддержка руководства

Вопрос 3. Каким образом организация может выбрать консультанта?

- A) На основании личных знакомств
- B) По рекомендациям и прошлым успехам
- C) Наугад
- D) По ценам, без учета опыта

Вопрос 4. Какой из приведенных методов может помочь улучшить эффективность командной работы?

- A) Личное соревнование между сотрудниками
- B) Командные тренинги и семинары
- C) Уволить нерезультативных сотрудников
- D) Увеличение рабочего времени

Ключи к тестам:

Тест 1	Ответы
Вопрос 1	C)
Вопрос 2.	B)
Вопрос 3.	C)
Вопрос 4.	C)

Тест 2	Ответы
Вопрос 1	B)
Вопрос 2.	B)
Вопрос 3.	B)
Вопрос 4.	C)

Тест 3	Ответы
Вопрос 1	B)
Вопрос 2.	B)
Вопрос 3.	B)
Вопрос 4.	C)

Тест 4	Ответы
Вопрос 1	B)
Вопрос 2.	B)
Вопрос 3.	B)
Вопрос 4.	B)

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, установление последовательности.

Уровень повышенный

Инструкция: ознакомьтесь с вопросом и выберите правильный шаг.

Вопрос 5. Какой из перечисленных шагов чаще всего следует первым в процессе организационного консультирования?

- A) Реализация предложений консультанта
- B) Диагностика текущей ситуации
- C) Оценка результатов
- D) Финансирование проекта

Вопрос 6. Какой этап идет после установления доверительных отношений с клиентом?

- A) Анализ данных
- B) Проведение обучающих семинаров
- C) Определение целей консультирования
- D) Заключение договора

Вопрос 7. Какой шаг следует после того, как сформулированы цели консультирования?

- A) Разработка стратегии вмешательства
- B) Оценка рисков
- C) Подбор консультационных методов
- D) Проведение маркетингового анализа

Вопрос 8. Какой процесс происходит после внедрения предлагаемых изменений?

- A) Ретроориентирование
- B) Оценка эффективности изменений
- C) Увольнение сотрудников
- D) Увеличение бюджета

Ключи к тестам:

№ вопроса	Ответы
Вопрос 5.	B)
Вопрос 6.	C)
Вопрос 7.	A)
Вопрос 8.	B)

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Инструкция: прочитайте вопрос и дайте развернутый ответ/ выберите верный вариант ответа и дайте обоснование

Вопрос 9. Какой из этапов консультирования является первым и наиболее важным для успеха проекта?

- A) Оценка результатов
- B) Установление отношений
- C) Реализация изменений

D) Разработка рекомендаций

Обоснование выбора: Установление доверительных и открытых отношений с клиентом создает основу для дальнейшего сотрудничества и понимания проблемы.

Вопрос 10. Какой этап следует за диагностикой и анализом текущей ситуации?

A) Подбор методов реализации

B) Формулирование целей консультирования

C) Оценка эффективности

D) Проведение тренингов

Обоснование выбора: Четкое определение целей консультирования является ключевым этапом, который позволяет сосредоточиться на том, что необходимо достичь в ходе работ.

Вопрос 11. Что должно происходить после разработки стратегии вмешательства?

A) Внедрение изменений

B) Подведение итогов

C) Оценка рисков

D) Проведение дополнительных исследований

Обоснование выбора: Стратегия вмешательства служит планом действий, который необходимо воплотить в жизнь, чтобы достичь поставленных целей.

Вопрос 12. На каком этапе организационного консультирования консультант работает вместе с клиентом над внедрением изменений?

A) Установление отношений

B) Реализация вмешательства

C) Диагностика

D) Оценка эффективности

Обоснование выбора: Этап реализации вмешательства подразумевает активное взаимодействие консультанта и клиента для обеспечения успешного внедрения изменений.

Ключи к тестам:

№ вопроса	Ответы
Вопрос 9.	B)
Вопрос 10.	B)
Вопрос 11.	A)
Вопрос 12.	B)

БЛОК 4

Тип задания: вопросы повышенной сложности комбинированного типа – ситуационные задачи

Уровень сложности: высокий

Инструкция: Прочитайте вопрос, ответьте на вопрос.

Вопрос 13. Кейс: Внедрение новой корпоративной культуры

Ситуация: В крупной компании, занимающейся производством, меняется руководство. Новое руководство хотело бы создать более открытое и инклюзивное рабочее окружение, но сотрудники привязаны к прежней корпоративной культуре.

Вопрос: Каким образом организационный консультант может помочь в изменении

корпоративной культуры?

Ответ: Консультант должен начать с проведения диагностики текущей организационной культуры с использованием опросов, интервью и фокус-групп. Затем нужно определить ключевые аспекты, которые требуют изменений, и разработать стратегию внедрения новой культуры. Это может включать обучение руководителей и сотрудников по вопросам управления изменениями, создание рабочих групп для обсуждения новых ценностей и норм поведения, а также формирование системы поощрения сотрудников, которые демонстрируют новое поведение.

Обсуждение: Важно, чтобы изменения были вовлечением всех уровней сотрудников. Поддержка со стороны лидеров и прозрачное коммуникационное взаимодействие помогут снизить сопротивление изменениям.

Вопрос 14. Кейс: Повышение эффективности командной работы

Ситуация: В IT-компании наблюдается снижение производительности из-за внутренних конфликтов между командами. Проекты затягиваются, и работа становится менее координированной.

Вопрос: Как консультант может содействовать улучшению командной работы?

Ответ: Консультант может провести исследования текущих процессов взаимодействия между командами. На основании результатов диагностики можно организовать тренинги по командообразованию и улучшению коммуникативных навыков. Важно создать структуру для регулярного взаимодействия команд — еженедельные или ежемесячные собрания для обсуждения проектов и общей стратегии компании. Также стоит внедрить подходы управления проектами, которые будут подразумевать четкие роли и обязанности, а также использование инструментов для совместной работы.

Обсуждение: Изменения должны быть подкреплены регулярными оценками эффективности командной работы и обратной связью от сотрудников, чтобы корректировать процесс при необходимости.

Вопрос 15. Кейс: Реорганизация бизнес-процессов

Ситуация: В международной компании был обнаружен дублирующий функционал между отделами, что привело к увеличению затрат и снижению скорости реакции на рыночные изменения.

Вопрос: Как консультант может помочь в оптимизации бизнес-процессов?

Ответ: Консультант должен начать с анализа существующих бизнес-процессов с помощью методик, таких как процессный аудит или картирование процессов. Дальнейший шаг — определение узких мест и дублирования, а затем разработка рекомендаций по реорганизации процессов. Это может включать внедрение новых технологий для автоматизации, пересмотр текущих процессов на соответствие целям компании и обучение сотрудников новым методам работы.

Обсуждение: Важно обеспечить синергию между отделами и вовлечь их в процесс изменений, чтобы создать совместную ответственность за результаты работы.

Вопрос 16. Кейс: Управление изменениями в компании

Ситуация: В рамках стратегии роста руководство компании АЛЬФА планируют внедрить новую технологию, однако сотрудники испытывают страх перед изменениями.

Вопрос: Как консультант должен формировать стратегии успешного управления

изменениями?

Ответ: Консультант может использовать модель управления изменениями, такую как модель ADKAR (осознание, желание, знание, способность, подкрепление), чтобы провести сотрудников через процесс изменений. Следует организовать обучающие семинары, сессии вопросов и ответов, и создать платформу поддержки для обмена опытом. Также стоит подчеркивать преимущества новой технологии и показывать позитивные примеры внедрения изменений.

Обсуждение: Эмоциональный аспект изменений так же важен, как и технические и процессные аспекты. Консультант должен активно поддерживать доверие между руководством и работниками.

Форма заявления обучающегося для закрепления темы ВКР

Заведующему кафедрой _____ (название кафедры)

(ФИО заведующего кафедрой) от обучающегося _____

(курса, направлению подготовки)

(ФИО обучающегося)

заявление.

Прошу разрешить подготовку выпускной квалификационной работы бакалавра
по теме _____

и назначить руководителем _____

(ФИО, уч. степень, ученое звание/должность)

Обучающийся И.О. Фамилия

Форма титульного листа ВКР
ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

кафедра

код и направление подготовки, профиль

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

тема выпускной квалификационной работы бакалавра

Заведующий кафедрой

Руководитель

Нормоконтролер

Обучающийся

Подпись, дата

Расшифровка подписи

Подпись, дата

Расшифровка подписи

Подпись, дата

Расшифровка подписи

Подпись, дата

Расшифровка подписи

Уфа 20____