



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
 А.Ю. Жильников
« 21 »  2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.03 Управление командой и стратегии лидерства

(наименование дисциплины (модуля))

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) Психологическое консультирование участников образовательных отношений

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника Магистр

(наименование квалификации)

Форма обучения очная, очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 14 » октября 20 21 г. № 2

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» Губкинский филиал
Уваров В.М.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Директор Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Региональный экономико-правовой колледж» Чернусских Ю.Л.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой



Л.В. Абдалина

Разработчики:

Профессор



Л.В. Абдалина

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения Б1.О.03 «Управление командой и стратегии лидерства» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
ОПК-5	Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.
ОПК-9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой.
ПК-9	Способен осуществлять консультативную деятельность с обучающимися по проблемам самопознания, профессионального самоопределения

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения			
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.
Управление командой и стратегии лидерства		УК-3, ОПК-5, ОПК-9, ПК-9		
Теория и практика организационного консультирования				УК-3
Конструирование социально-психологического тренинга				УК-3
Основные направления и школы психологического консультирования		ПК-9		
Дистанционные методы и технологии психологического консультирования				ПК-9
Сказкотерапия в психологическом консультировании	ПК-9			
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании	ПК-9			
Учебная практика (педагогическая практика)	ОПК-9 ПК-9			
Учебная практика (научно-исследовательская работа)		ОПК-5		
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				УК-3 ОПК-5 ОПК-9 ПК-9
Производственная практика (преддипломная практика)				УК-3 ОПК-5 ОПК-9 ПК-9
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)			УК-3	

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения					
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.
Управление командой и стратегии лидерства			УК-3, ОПК-5, ОПК-9, ПК-9			
Теория и практика организационного					УК-3	

консультирования						
Конструирование социально-психологического тренинга					УК-3	
Основные направления и школы психологического консультирования		ПК-9				
Дистанционные методы и технологии психологического консультирования				ПК-9		
Сказкотерапия в психологическом консультировании		ПК-9				
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании		ПК-9				
Учебная практика (педагогическая практика)		ОПК-9 ПК-9				
Учебная практика (научно-исследовательская работа)			ОПК-5			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					УК-3 ОПК-5 ОПК-9 ПК-9	
Производственная практика (преддипломная практика)					УК-3 ОПК-5 ОПК-9 ПК-9	
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)					УК-3	

Этап дисциплины (модуля) Б1.О.03 «Управление командой и стратегии лидерства» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 2 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 3 семестру.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-3	ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	Знать: психологические аспекты формирования эффективной команды; Уметь: организовывать и руководить работой команды; Владеть: командной стратегией для достижения поставленной цели.
	ИУК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	Знать: психологические аспекты поведение эффективного организатора; Уметь: координировать командное взаимодействие; Владеть: способами и методами эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.
ОПК-5	ИОПК-5.1. Знает методику разработки программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	Знать: о психологических аспектах проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций Уметь: научно обосновать программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; Владеть: способами и методами решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций.
	ИОПК-5.2. Реализует научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Знать: научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; Уметь: разрабатывать программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; Владеть: способами реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций
ОПК-9	ИОПК-9.1. Знает функции управления психологической практикой	Знать: о психологических аспектах функции управления психологической практикой; Уметь: выполнять основные функции управления психологической практикой; Владеть: способами и методами управления психологической практикой.
	ИОПК-9.2. Выполняет основные функции управления психологической практикой	Знать: основные функции управления психологической практикой; Уметь: реализовывать основные функции управления психологической практикой; Владеть: современными методами и приемами управления психологической практикой.

ПК-9	ИПК-9.1. Знает современные теории и методы консультирования, приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития, этические нормы организации и проведения консультативной работы	<p>Знать: психологические аспекты современных теорий и методов консультирования в соответствии с возрастными нормами их развития, этические нормы организации и проведения консультативной работы</p> <p>Уметь: осуществлять консультативную деятельность по проблемам самопознания, профессионального самоопределения;</p> <p>Владеть: способами и методами консультативной деятельности по проблемам самопознания, профессионального самоопределения.</p>
	ИПК-9.2. Проводит индивидуальные и групповые консультации обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками	<p>Знать: психологические аспекты индивидуальной и групповой консультации обучающихся по вопросам обучения, развития;</p> <p>Уметь: Проводит индивидуальные и групповые консультации по проблемам профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками;</p> <p>Владеть: способами и методами индивидуальных и групповых консультаций по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками.</p>

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Группа как система и подсистема организации	УК-3 ИУК-3.1.	<p>Знать: психологические аспекты формирования эффективной команды;</p> <p>Уметь: организовывать и руководить работой команды;</p> <p>Владеть: командной стратегией для достижения поставленной цели.</p>	устный опрос	«Зачтено», «Не зачтено»
2	Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе. Практика профессионального самоопределения	УК-3 ИУК-3.2. ОПК-9. ИОПК-9.1. ПК-9. ИПК-9.2.	<p>Знать: психологические аспекты поведение эффективного организатора; о психологических аспектах функции управления психологической практикой; психологические аспекты индивидуальной и групповой консультации обучающихся по вопросам обучения, развития;</p> <p>Уметь: координировать командное взаимодействие;</p>	устный опрос, реферат, кейс	«Зачтено», «Не зачтено»

			<p>выполнять основные функции управления психологической практикой; проводит индивидуальные и групповые консультации по проблемам профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками;</p> <p>Владеть: способами и методами эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; способами и методами управления психологической практикой; способами и методами индивидуальных и групповых консультаций по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками.</p>		
3	Тема 3. Коммуникативные процессы в группе	УК-3 ИУК-3.2. ОПК-9. ИОПК-9.1.	<p>Знать: психологические аспекты поведение эффективного организатора; о психологических аспектах функции управления психологической практикой;</p> <p>Уметь: координировать командное взаимодействие; выполнять основные функции управления психологической практикой;</p> <p>Владеть: способами и методами эффективного организатора и координатора командного взаимодействия; способами и методами управления психологической практикой.</p>	устный опрос, реферат, кейс	«Зачтено», «Не зачтено»
4	Тема 4. Типология команд	УК-3 ИУК-3.1. ИУК-3.2.	<p>Знать: психологические аспекты формирования эффективной команды; психологические аспекты поведение эффективного организатора;</p> <p>Уметь: организовывать и руководить работой команды; координировать командное взаимодействие;</p> <p>Владеть: командной стратегией для достижения поставленной цели; способами и методами эффективного организатора и координатора командного</p>	устный опрос, реферат, кейс, эссе	«Зачтено», «Не зачтено»

			взаимодействия.		
5	Тема 5. Модели формирования команд в организации. Управление психологической практикой	ОПК-5. ИОПК-5.2. ОПК-9. ИОПК-9.2.	Знать: научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; основные функции управления психологической практикой; Уметь: разрабатывать программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; реализовывать основные функции управления психологической практикой; Владеть: способами реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций; современными методами и приемами управления психологической практикой.	устный опрос, игра ролевая	«Зачтено», «Не зачтено»
6	Тема 6. Конфликты в команде. Разработка программ решения проблем	ОПК-5. ИОПК-5.1. ОПК-9. ИОПК-9.2. ПК-9. ИПК-9.1	Знать: о психологических аспектах вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера; основные функции управления психологической практикой; психологические аспекты современных теорий и методов консультирования в соответствии с возрастными нормами их развития, этические нормы организации и проведения консультативной работы. Уметь: разрабатывать программы вмешательства для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций; реализовывать основные функции управления психологической практикой; осуществлять консультативную деятельность по проблемам	устный опрос, игра	«Зачтено», «Не зачтено»

			самопознания, профессионального самоопределения; Владеть: способами и методами решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций; современными методами и приемами управления психологической практикой; способами и методами консультативной деятельности по проблемам самопознания, профессионального самоопределения.		
7	Тема 7. Российский и зарубежный опыт командообразования	УК-3. ИУК-3.1. ИУК-3.2.	Знать: психологические аспекты формирования эффективной команды; психологические аспекты поведение эффективного организатора; Уметь: организовывать и руководить работой команды; координировать командное взаимодействие; Владеть: командной стратегией для достижения поставленной цели; способами и методами эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.	устный опрос, задание	«Зачтено», «Не зачтено»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет	Ответ на билет	«Зачтено», «Не зачтено»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа:

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию;
- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания выполнения реферата:

- зачтено – тема раскрыта в полном объеме и автор свободно в ней ориентируется, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен (проанализированы несколько различных источников), выводы

аргументированы, обучающийся ответил на вопросы преподавателя и аудитории;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания кейса:

- зачтено – обучающийся дает полный, обоснованный ответ с использованием всей информации из описанной ситуации, демонстрирует умения и навыки применять теоретические знания, имеет собственную обоснованную точку зрения на проблему(ы) и причины ее (их) возникновения, уверенно и четко отвечает на дополнительные вопросы;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

4. Критерии оценивания эссе:

- зачтено – представлена собственная точка зрения (позиция, отношение) при раскрытии проблемы; проблема раскрыта на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями, с корректным использованием профессиональных терминов и понятий в контексте ответа; предоставлена аргументация своего мнения с опорой на факты общественной жизни или личный социальный опыт;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

5. Критерии оценивания типовых заданий:

- зачтено – выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие предложенному заданию; применили связанную с темой учебно-методическую информацию, используя при этом понятийный аппарат в данной области; представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

6. Критерии оценивания игр:

- зачтено – обучающийся провел анализ избираемых вариантов игровой деятельности, продемонстрировал умение излагать основные положения, обоснованно отстаивать свою точку зрения, воспринимать противоположные точки зрения, отвечать на вопросы оппонентов, демонстрирует необходимое поведение и действия, соблюдает регламент;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

7. Критерии оценивания ответа на зачете.

- зачтено – даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы; в ответах в основном выделялось главное, показано умение анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; демонстрирует знания, умения и навыки компетенций;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Группа как система и подсистема организации

1. Основные подходы к определению понятия «команда»;
2. Классификация команд;
3. Признаки команд;
4. Управленческие команды и их особенности.

Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе

1. Формирование команд;
2. Сущность и назначение ролей участников команд;
3. Руководитель команды: роль и место;
4. Лидерство в командной работе.

Тема 3. Коммуникативные процессы в группе

1. Управление командными взаимоотношениями;
2. Коммуникация в командной работе;
3. Доверие как основа командных взаимоотношений;
4. Система ценностей в команде.

Тема 4. Типология команд

1. Типология команд по функциональной принадлежности;
2. Типология команд на основе их численности;
3. Принятие управленческих решений командами;
4. Обучение командной работе.

Тема 5. Модели формирования команд в организации

1. Способы формирования команд;
2. Модели формирования команд;
3. Концепции командообразования.

Тема 6. Конфликты в команде

1. Понятие, классификация конфликтов;
2. Блокирующие модели поведения;
3. Основные этапы регулирования конфликта;
4. Управление конфликтом в команде.

Тема 7. Российский и зарубежный опыт командообразования

1. Процесс командообразования на отечественных предприятиях;

2. Зарубежный опыт командообразования.

Темы рефератов

Тема 1. Группа как система и подсистема организации

1. Профессиональные качества работников современных организаций: сущность и трансформация.
2. Особенности работы человека в формальной группе с единственным руководителем.
3. Модель компетенций и качеств участников команды: сущность и основные элементы.
4. Роли по М. Белбину: состав, характеристики и место в командах.
5. Стили поведения по И. Адизесу: состав, характеристики и функции в командах.
6. Антагонизм ролей и пути его снижения при командной работе.
7. Место и роль руководителя команды в формировании ее институционального поля.
8. Особенности формирования межличностных отношений и отношения к делу на каждом из этапов формирования команд.
9. Место и роль руководителя на каждом из этапов формирования командного подхода.
10. Особенности этапов построения команд по Д. Катценбаху.
11. Роль и место руководителя при создании команды.
12. Роли руководителя команды и особенности их исполнения.
13. Статус руководителя команды, значение личного примера руководителя при командообразовании.
14. Сущность культуры, климата команды, основные навыки, необходимые руководителю для их формирования.
15. Делегирование полномочий: сущность и условия применения.

Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе

1. Сущность и процессы коммуникации в организации.
2. Межличностная коммуникация. Каналы формальной и неформальной коммуникации.
3. Коммуникативные барьеры и способы преодоления в организации.
4. Политика открытых дверей: сущность, преимущества и проблемы использования.
5. Коммуникация в командах: роль, место и особенности развития.
6. Дружелюбие: сущность, роль и механизм коммуникации для его формирования в команде.
7. Доверие: сущность и состояние развития в социуме.
8. Место и роль доверия в современном управлении организациями.
9. Доверие как фактор командообразования.
10. Доверитель и доверяемый в команде: особенности формирования отношений взаимодействия.

11. Роль доверия в формировании командной ответственности.
12. Понятие и природа ценностей. Система ценностей.
13. Ценности и их роль в жизни человека.
14. Место и роль ценности в командной работе.
15. Проблемы ценностей в жизни человека и общества.
16. Классификация ценностей современного человека.

Тема 3. Коммуникативные процессы в группе

1. Сущность и процессы коммуникации в организации.
2. Межличностная коммуникация. Каналы формальной и неформальной коммуникации.
3. Коммуникативные барьеры и способы преодоления в организации.
4. Политика открытых дверей: сущность, преимущества и проблемы использования.
5. Коммуникация в командах: роль, место и особенности развития.
6. Дружелюбие: сущность, роль и механизм коммуникации для его формирования в команде.
7. Доверие: сущность и состояние развития в социуме.
8. Место и роль доверия в современном управлении организациями.
9. Доверие как фактор командообразования.
10. Доверитель и доверяемый в команде: особенности формирования отношений взаимодействия.
11. Роль доверия в формировании командной ответственности.
12. Понятие и природа ценностей. Система ценностей.
13. Ценности и их роль в жизни человека.
14. Место и роль ценности в командной работе.
15. Проблемы ценностей в жизни человека и общества.
16. Классификация ценностей современного человека.

Тема 4. Типология команд

1. Управленческие команды: сущность, роль и особенности формирования в организациях.
2. Управленческие команды проектов: сущность, порядок формирования и особенности работы.
3. Рабочие команды: создание и особенности работы.
4. Численность команд. Влияние численности на формирование командного подхода.
5. Особенности и основные этапы принятия управленческих решений командами.
6. Сущность консенсуса и его особенности применения в командах, реализующих социально-экономические проекты развития территорий.
7. Место и роль руководителя команды при принятии управленческих решений.
8. Основные проблемы и пути предотвращения межличностных конфликтов при принятии решений командами.

9. Источники и характеристика эффективных, качественных управленческих решений, применяемых командами.

10. Особенности и направления обучения в командах.

11. Место и роль руководителя при обучении участников команды.

12. Резонанс: сущность, цель и особенности формирования во внутрикомандных отношениях.

13. Сущность и особенности создания обстановки требовательности в деятельности команды.

14. Самообучение: сущность и место в командной работе.

Эссе

Тема 4. Типология команд

На основе анализа учебно-методической литературы подготовьте эссе на тему: «Типология команд на основе структуры организации».

Игры

Тема 5. Модели формирования команд в организации

Ролевая игра-тренинг «Командообразование или 1+1=5»

Цель – создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Задачи:

- формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей;

- развитие ответственности и вклада каждого участника в решение общих задач;

- получение эмоционального и физического удовольствия от результатов тренинга;

- осознание себя командой.

Время проведения – 90 минут.

Ход игры:

1. Организационный момент. Участники игры рассаживаются по кругу, прикрепляют себе бейджики, на которых пишут свое тренинговое имя.

2. Ритуал приветствия «Поздороваемся».

Цель упражнения: установление контакта между участниками, положительный настрой на занятие.

Инструкция: участникам предлагается поздороваться за руку, но особенным образом. Здраваться нужно двумя руками с двумя людьми одновременно, при этом отпустить одну руку можно только тогда, когда найдешь того, кто тоже готов поздороваться, т.е. руки не должны оставаться

без дела больше секунды. Поздороваться таким образом нужно со всеми участниками группы. Во время игры не должно быть разговоров.

3. Игра «Имя и эпитет».

Цель упражнения: положительный настрой на занятие и введение в групповую работу.

Инструкция: каждый из участников представляется остальным по имени и подбирает по отношению к себе какой-нибудь эпитет. Это прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя, позитивным образом характеризовать человека и по возможности содержать преувеличение. Например, Галина – гениальная, Светлана – сногшибательная.

4. Игра «Успешная команда».

Цель: командное сплочение, осознание каждым участником собственной включенности в общий процесс.

Примечание: основные критерии эффективной команды напечатать на листах и раздать участникам. Например, взаимовыручка, высокая мотивация всей команды к успеху, желание учиться новому, креативность, мобильность (умение изменяться), профессионализм, организованность, самореализация, чувство юмора.

Инструкция: из критериев необходимо выбрать один наиболее важный, без которого, по мнению каждого, невозможно успешное построение команды. Каждый участник открывает от своего листа критериев один и кладет его в общую коробку. Это будет строительный материал для команды. После этого помощник подсчитывает, из каких критериев, по мнению участников строится успешная команда, какие критерии лидируют.

5. Игра «Встаньте те, кто...»

Цель: объединение членов коллектива, возможность участникам лучше узнать друг друга.

Инструкция: ведущий называет личностное качество или описывает ситуацию и просит участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Например, тот у кого есть брат – хлопните в ладоши. Темп игры должен возрастать.

Варианты высказываний:

- у кого голубые глаза – встаньте и покажите их остальным;
- кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- кто родился летом, встаньте и мы поаплодируем летним именинникам;
- кто любит собак – трижды полайте;
- кто любит кошек – трижды промяукайте;
- кто пьет кофе по утрам – загляните себе под стул;
- у кого есть веснушки – пробегите по кругу;
- кто замужем – опишите в воздухе большую восьмерку рукой;
- пусть единственный ребенок своих родителей встанет и топнет ногой два раза;

- у кого есть собственные дети, подпрыгните (один раз за каждого ребенка);

- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладонями;

- кто любит отдыхать на природе – пусть три раза хлопнет в ладоши;

- кто любит детей – пусть встанет.

6. Командная игра «Коллективный счет».

Цель: сплочение команды, умение совместно достигать поставленной цели, понимая друг друга без слов, попытка побыть командой в игровой ситуации, ощутить командный дух.

Инструкция: задача группы – назвать по порядку числа от 1 до 10 (или больше, в зависимости от количества участников), не совершив ошибок. При этом должны выполняться 3 условия:

- никто не знает, кто начнет счет и кто его продолжит;

- нельзя одному и тому же участнику называть два числа подряд;

- если нужное число будет названо вслух двумя или более игроками, счет начинается сначала с 1;

Дается несколько попыток. Если не получается, то перед последней попыткой можно обсудить причины. Если участники игры справились с задачей быстро, можно усложнить задачу – то же самое задание нужно выполнить с закрытыми глазами.

7. Подведение итогов игры «Успешная команда».

Цель: озвучить и показать наглядно выбранные критерии эффективной команды в данном коллективе.

Давайте посмотрим, какие критерии вы выбрали (озвучить критерии). Вот так на ваш взгляд выглядит успешная команда.

8. Ритуал прощания.

Участники игры встают в круг, берутся за руки, смотрят друг другу в глаза и улыбаются.

Ведущий «Лучше быть вместе – вместе быть лучшими!».

Тема 6. Конфликты в команде

Деловая игра «Решение конфликтных ситуаций»

Цель: помочь преодолеть трудности в решении конфликтных ситуаций.

Задачи:

- рассмотреть понятие конфликта, его виды;

- изучить основные типы конфликтных ситуаций;

- овладеть приемами общения в конфликте;

- способствовать осмыслению конфликтной ситуации и путей выхода из нее;

- выявить основные варианты предупреждения и урегулирования конфликтов.

Оборудование: раздаточный материал, лента шелковая, ватман, фломастеры, листы А4, ручки.

Ход занятия:

Вступительное слово: я рада вас приветствовать. Сегодня мы обсудим наиболее актуальную для нас тему: «Конфликты и пути их разрешения».

Сегодня мы попробуем разобраться в понятии: что же такое конфликт? Я научу вас некоторым приемам достойного разрешения конфликтов, а также успешной профилактике конфликтных ситуаций.

Что же такое конфликт?

Конфликт (от лат. *conflictus*- столкновение) - это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

Конфликты могут быть:

Конструктивными - способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений (хорошие, полезные)

Деструктивными – препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений (плохие).

А сейчас давайте попробуем выполнить простое упражнение.

1. Упражнение «Руки»

Необходимо соединить ладони на уровне груди, а затем надавить правой ладонью на левую. (По опыту проведения этого упражнения известно, что левая рука начинает бессознательно оказывать сопротивление, хотя такой инструкции или демонстрации таких действий ведущим не производится). Обсуждение:

- то вы чувствовали?
- как вы себя чувствуете?
- какие ощущения у вас возникли при выполнении задания?

Конфликты бывают:

Межгрупповые

Межличностные

Внутриличностные (мечтаешь похудеть, но очень трудно отказаться от сладкого - «душевные муки»)

Между личностью и группой

2. Работа по группам

Оказывается, у конфликтов бывают как плюсы, так и минусы. Разбейтесь на 2 команды. Первая команда записывает как можно больше позитивных следствий конфликтных ситуаций, вторая команда описывает негативные последствия конфликтов. На работу группам даётся по 10 минут.

Далее каждая группа оглашает свой список, а ведущий фиксирует его на листе ватмана или доске. Если у команды соперников возникают вопросы и замечания, то они могут их озвучить, после того как команда полностью закончит свой ответ.

Плюсы

- конфликт вскрывает «слабое звено» во взаимоотношениях;
- дает возможность увидеть скрытые отношения;
- дает возможность выплеснуть отрицательные эмоции, снять напряжение;

- пересмотр своих взглядов на привычное;
- способствует сплочению коллектива при противоборстве с внешним врагом.

Минусы:

отрицательные эмоциональные переживания, которые могут привести к различным заболеваниям;

нарушение деловых и личных отношений между людьми, снижение дисциплины-ухудшение социально-психологического климата;

ухудшение качества работы - сложное восстановление деловых отношений;

представление о победителях или побежденных как о врагах;

временные потери - на 1 мин. конфликта приходится 12 мин. после

3. Тест «Конфликтная ли вы личность?»

Упражнение «На мостике». Сейчас мы с вами сыграем в одну игру: представьте себе, что вы стоите на краю пропасти, а вам очень нужно перейти на другой берег по этому мостику, но на другом берегу стоит тоже человек, которому так же, как и вам, необходимо перебраться на другой берег. Группа делится на две команды. С каждой команды выходят по 2 участника, которые расходятся в разные концы комнаты, между ними рисуется узкая дорожка, либо стелется лента.

Задача игроков – пройти как можно быстрее на другую сторону. Тот, кто заступился за дорожку, считается упавшим в пропасть.

Выполнение упражнения начинается по команде ведущего.

Обсуждение:

Как вы себя чувствовали?

Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?

В реальных ситуациях, вы предпочитаете уступить или добиться определённой цели?

Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

4. А теперь выполним упражнение «Толкалки».

Эта игра всем нам знакома с детства. Суть её очень проста. Разбейтесь на пары. Встаньте друг напротив друга, вытянув вперёд руки, обопритесь ладонями на ладони партнёра. Далее по моей команде сдвиньте своего противника с места.

Проигрывает тот игрок, который сойдет с места или хотя бы незначительно изменит положение своих ступней. После нескольких раундов игроки меняются партнёрами.

Обсуждение:

Как вы себя чувствовали?

Что вы чувствовали при выполнении этого упражнения?

В реальных ситуациях вы предпочитаете уступить или добиться определённой цели?

Какого стиля общения придерживался каждый из участников?

5. Упражнение «Я свой»

Все, кроме водящего, встают в круг и берутся за руки. Стоять нужно на близком расстоянии друг от друга лицом снаружи. Ведущий остаётся вне круга, его задача - доказать, что он свой и попасть внутрь круга.

Ведущий может использовать разные способы:

1. Попытаться уговорить двух наиболее доброжелательных к нему игроков.

2. Попробовать силой или хитростью ворваться в круг.

Но эта задача может оказаться слишком трудно решаемой для кого-то из ведущих.

(Нужно сказать, что в группе почти всегда находится один - два человека, которые теряются, оказавшись лицом к лицу с группой людей, которых нужно убедить что-либо сделать. Таким участникам сложно начать выполнение упражнения. Важно, чтобы и ведущий и группа оказали незаметную помощь таким игрокам).

Ведущему нужно следить за тем, чтобы никто не оставался за кругом больше одной минуты, так как это может привести к отказу.

А теперь попробуем научиться разрешать конфликт.

6. Упражнение «Нахал» (способы отработки поведения)

Цель игры - совершенствовать умение выстраивать своё речевое поведение в экстремальной ситуации.

Ход игры. Ну бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает». Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить своё возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Разбейтесь на пары. В каждой паре сидящий слева - добросовестно стоит в очереди. Нахал заходит справа. Отреагируйте экспромтом на его появление, да так, чтобы было неповадно. Затем каждая пара меняется ролями, и игра продолжается. В конце игры группа обсуждает, какой ответ был самым удачным.

Четыре способа разрешения конфликта:

1. Соперничество - высокая активность при нежелании сотрудничать (добиться цели любой ценой).

2. Избегание - нет ни активности, ни желания сотрудничать (уводит разговор в сторону).

3. Приспособление - отсутствие активности при явном желании сотрудничать (плывете по течению).

4. Сотрудничество - высокая активность и выраженное желание сотрудничать.

Кейсы

Тема 2. Ролевая структура и структура власти в группе

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3. ПК-9.	ИУК-3.2. ИПК-9.2.

Кейс. В приемной комиссии Академии ежегодно работают большое количество студентов. Это юноши и девушки из разных курсов и групп, редко знакомые друг с другом. Предыдущая практика показала, что наиболее успешными при приеме документов являются группы, действующие как команды. Руководитель приемной комиссии Академии, ориентируясь на данный опыт, привлек к работе со студентами психолога, разбил всех студентов на группы, назначил в ней руководителя, затем провел совещание, на котором познакомил всех участников друг с другом, выделил тех ребят, которые уже работали в прошлые годы в приемной кампании, подробно рассказал об обязанностях участников каждой группы. Далее были проведены учебные тренинги в каждой группе по приему документов, беседами с абитуриентами и их родителями. В дальнейшем совещания проводились каждый день перед началом работы, на которых подводились итоги предыдущего дня и обсуждались возникающие вопросы. Кроме того, было принято решение, что любой из студентов мог подойти к руководителю или опытному своему коллеге и посоветоваться по возникшим проблемам. Однако через несколько дней работы ряд студентов попросили перевести их в другие группы, что и было сделано.

Что бы вы как психолог могли предложить для формирования команд в группах студентов, работающих в приемной кампании?

Ключ ответов

Руководителю можно посоветовать совершить следующие действия, направленные на развитие отношений и взаимодействие:

- использование как демократического, так и либерального стиля управления;
- развитие потенциала участников команды;
- поощрение и поддержка готовности людей проявлять инициативу;
- поддержка эмоциональной открытости.

Тема 3. Коммуникативные процессы в группе

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3.	ИУК-3.2.

Кейс. Приступив к руководству отделом в одной из организаций, Иванов И.И. быстро понял, что он попал в дружный и сплоченный

коллектив. Этому, в частности, способствовало то, что его участники периодически собирались вместе у кого-либо дома.

На очередную такую встречу пригласили Иванова И.И.. Как ему поступить? Не прийти – коллеги обидятся и подумают, что начальник считает их ниже своего уровня.

Если пойдет на встречу, то это может стать созданием в коллективе панибратских отношений, что может связать ему руки.

Как поступить Иванову И.И.?

Ключ ответов

Жизнь свидетельствует, что дружелюбие ни по приказу, ни административным нажимом не сформируешь. Но условия для его формирования создать можно, а в командах даже необходимо. Для этого важно, чтобы участники команды увидели друг в друге не «коллегу по работе», а приятных живых людей.

- команда должна работать в позитивной, доброжелательной ауре. Положительные эмоции в ходе общения по производственным проблемам создает доброжелательное отношение к человеку и в остальных жизненных ситуациях.

- команда - это в первую очередь неформальные отношения, которые призваны «отключить» установку «я на работе, а рядом мой коллега по работе».

- команда создается под достижение цели. Отсюда для формирования дружелюбия цель должна рассматриваться не только как какой-либо продукт или услуга, а как объединяющий людей фактор «мы вместе, мы-команда».

- сама работа для участников команды должна быть интересной. Отсюда при исполнении рутинных, монотонных операций редко можно, если не невозможно, создать команду.

Сочетание всех четырех условий – положительные рабочие эмоции, неформальные отношения, объединяющие цели и интересная работа – являются базой для развития коммуникации на основе дружелюбия, искренних отношений между участниками команды.

Исходя из этого, Иванову И.И. стоит пойти на встречу.

Тема 4. Типология команд

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3.	ИУК-3.2.

Кейс. Руководитель рабочей группы, поставившей задачу сформировать команду, убедил руководство организации в необходимости привлечения к обучению стороннего консультанта, который

сконцентрировал внимание на теоретических проблемах командообразования. После завершения обучения, которое проходило с отрывом от производства, руководитель стал требовать от участников группы выполнения установок, которые были высказаны консультантом, что вызвало раздражение у участников рабочей группы и отчасти даже несогласие с некоторыми высказанными им положениями. Однако руководитель воспринял возникшее напряжение в группе как нежелание переходить к командной работе и пригрозил членам группы увольнением тех, кто высказывает недовольство. После этого несколько человек из данной группы обратились к руководству организации о переводе их в другие подразделения.

Возможно ли было самообучение командному подходу в данной ситуации?

Ключ ответов

Не возможно, т.к. был уже привлечен сторонний специалист и следует помнить, где человек работает самостоятельно, обучение направлено в первую очередь на рост его индивидуального мастерства. В команде обучение должно быть направлено на решение, как коллективных проблем, так и личных. В ней люди учатся друг у друга, причем ценится «кто и что знает?», а не служебный статус - «кто есть кто».

Типовые задания

Тема 7. Российский и зарубежный опыт командообразования

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-3.	ИУК-3.2.

Задание: предложите действия менеджера для решения проблем командообразования в России, заполнив следующую таблицу:

Основные проблемы командообразования в России	Пути решения
Наличие жесткой системы иерархии даже внутри команды	
Доминирование личных отношений над профессиональными	
Нечеткое распределение обязанностей между участниками команды Недостаточная теоретическая подготовка менеджеров российских компаний в области командообразования Отсутствие систем регламентации и	

формализации процесса командообразования на отечественных предприятиях	
--	--

Ключ ответов

Основные проблемы командообразования в России	Пути решения
Наличие жесткой системы иерархии даже внутри команды	<ul style="list-style-type: none"> - грамотно подходить к отбору членов команды, не включать в нее членов, уделяющих большое внимание статусу руководителя; - давать понять членами команды, что они являются абсолютно равноправными; - грамотно распределять виды работ между участниками команды и постоянно отслеживать то, каким образом и кем реализуются данные виды работ; - постоянно поддерживать обратную связь с каждым из членов команды; - внедрять кодекс поведения команды, согласно которому следует немедленно сообщать менеджеру компании о наличии в команде проблем, конфликтов или противоречий; - создавать условия индивидуальной заинтересованности, в том числе и материальной, каждого члена команды в достижении поставленных целей.
Доминирование личных отношений над профессиональными	<ul style="list-style-type: none"> - выделять большое количество времени на проведение тренингов и упражнений по сплоченности членов команды; - при отборе участников команды обязательно проводить оценку каждого из них на степень конфликтности, стрессоустойчивости, эмоциональности; - постоянно отслеживать психологическое и эмоциональное состояние команды в целом; - активно реагировать даже на малейшее противоречие, возникающее между членами команды; - не позволять членам команды переходить «на личности».
Нечеткое распределение обязанностей между участниками команды Недостаточная теоретическая подготовка менеджеров российских компаний в области командообразования Отсутствие систем регламентации и формализации процесса командообразования на отечественных предприятиях	<ul style="list-style-type: none"> + осознание руководителями компаний необходимости проведения организационных изменений и внедрения командного типа организации работ; + пересмотр и изменение имеющейся в организации структуры и применяемых методов управления; + фокусирование на решении проблем, стоящих перед организацией, а не на

	<p>устранении их симптомов, ориентация на предупреждающие формы воздействия;</p> <p>+ формализация командообразования, осуществление создания команд в организации с использованием научного подхода, т.е. на основании имеющихся теорий командообразования и подходов к ним;</p> <p>+ предоставление автономности, самостоятельности и всего комплекса ответственности команде и всем ее членам, обеспечение команде необходимого уровня свободы;</p> <p>+ внедрение системы непрерывного образования менеджмента организации и всех ее сотрудников по важным для организации направлениям деятельности.</p>
--	---

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоение дисциплины

Список вопросов к зачету

1. Основные подходы к определению понятия «команда»;
2. Классификация команд;
3. Признаки команд;
4. Управленческие команды и их особенности;
5. Формирование команд;
6. Сущность и назначение ролей участников команд;
7. Руководитель команды: роль и место;
8. Лидерство в командной работе;
9. Управление командными взаимоотношениями;
10. Коммуникация в командной работе;
11. Система ценностей в команде;
12. Типологии команд;
13. Принятие управленческих решений командами;
14. Модели формирования команд;
15. Концепции командообразования;
16. Понятие, классификация конфликтов;
17. Основные этапы регулирования конфликта;
18. Управление конфликтом в команде;
19. Процесс командообразования на отечественных и зарубежных предприятиях.

Комплекс заданий

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-3.	ИУК-3.1.	17.	ОПК-9.	ИОПК-9.1.
2.	УК-3.	ИУК-3.1.	18.	ОПК-9.	ИОПК-9.1.
3.	УК-3.	ИУК-3.1.	19.	ОПК-9. УК-3.	ИОПК-9.1. ИУК-3.1.
4.	УК-3.	ИУК-3.1.	20.	ОПК-9.	ИОПК-9.1.
5.	УК-3.	ИУК-3.2.	21.	ОПК-9. УК-3.	ИОПК-9.1. ИУК-3.1.
6.	УК-3.	ИУК-3.1.	22.	ОПК-9.	ИОПК-9.1. ИОПК-9.2.
7.	УК-3.	ИУК-3.2.	23.	ОПК-9.	ИОПК-9.1.
8.	УК-3.	ИУК-3.2.	24.	ОПК-9.	ИОПК-9.1.
9.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	25.	ПК-9.	ИПК-9.1.
10.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	26.	ПК-9.	ИПК-9.1.
11.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	27.	ПК-9.	ИПК-9.1. ИПК-9.2.
12.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	28.	ПК-9.	ИПК-9.1.
13.	ОПК-5.	ИОПК-5.1. ИОПК-5.2.	29.	ПК-9.	ИПК-9.1.
14.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	30.	ПК-9.	ИПК-9.1.
15.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	31.	ПК-9.	ИПК-9.1.
16.	ОПК-5.	ИОПК-5.1.	32.	ПК-9.	ИПК-9.1.

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1.	2	17.	3
2.	1,3,4	18.	2
3.	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В	19.	1-В, 2-Д, 3-Г, 4-А
4.	3	20.	1,2
5.	1,2,3	21.	4
6.	2	22.	3
7.	4	23.	2
8.	3,4	24.	2,3,4
9.	1,2,4	25.	1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В
10.	1	26.	4
11.	2	27.	2

12.	1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В	28.	2
13.	1,3	29.	4
14.	1,2,3	30.	4
15.	2,3,4	31.	2
16.	4	32.	3

Задание № 1

Определите подход к формированию команды, при котором она формируется под конкретную цель, ее структура и ролевой состав определяются потребностями этой цели.

1. Ролевой;
2. Целеполагающий;
3. Межличностный;
4. Проблемно-ориентированный.

Задание № 2

Формирование команды, основанное на целевом подборе ее персонального состава для командной деятельности, ориентируется на следующие принципы:

1. Принцип высоко профессионализма;
2. Принцип индивидуальной ответственности;
3. Принцип институционализма;
4. Принцип учета социальных ролей.

Задание № 3

Среди множества типологий этапов формирования команды наиболее распространенной является следующая их последовательность: «Притирка» - «Ближний бой» - «Консенсус» - «Зрелость команды». Соотнесите этап формирования с его характеристикой.

1. «Притирка»;
2. «Ближний бой»;
3. «Консенсус»;
4. «Зрелость команды».

Варианты ответов:

- А. Возрастает внимание участников к возникающим проблемам в области организации и качества работы, участники могут заявлять о лидерстве;
- Б. Приобщение к общему делу, взаимные контакты осуществляются осторожно, поведение ориентировано на соблюдение традиционных правил;
- В. Участники команды занимают каждый свое место и выполняют свою роль, ключевые решения команда принимает совместно на принципах компромисса;

Г. Углубление процесса делового и межличностного сплочения, согласование устремлений каждого участника с общими целями и ценностями команды.

Задание № 4

Подход к формированию команды, при котором она формируется для улучшения социально-психологического климата в команде.

1. Ролевой;
2. Целеполагающий;
3. Межличностный;
4. Проблемно-ориентированный.

Задание № 5

Для создания командного климата вы как руководитель группы будете придерживаться ролей:

1. Открытости;
2. Демонстрация личного примера;
3. Коллективный контроль;
4. Постоянной критики.

Задание № 6

Определите подход к командообразованию согласно его характеристике: «Основополагающий принцип данного подхода к командообразованию – ориентация на решение; это процесс формирования позитивного мышления у рабочих команд и нацеленность на результат через грамотное планирование их деятельности».

1. Тимдизайн;
2. Ретиминг;
3. Тимфорсинг;
4. Тимбилдинг.

Задание № 7

Для формирования взаимодействия, кооперативного поведения вы как руководитель должны

1. Содействовать участникам команды в уяснении ее целей;
2. Включать команду в процесс планирования, распределения обязанностей;
3. Ввести практику совместного анализа итогов работы;
4. Содействовать распределению работы в соответствии с ролями.

Задание № 8

При каких условиях командной работы вы как руководитель будете

придерживаться авторитарного стиля управления:

1. При высокой слаженности участников команды;
2. При высокой квалификации участников команды;
3. При наличии категорических разногласий между работниками;
4. При срочных или требующих оперативного решения задачах.

Задание № 9

К принципам, которые необходимо учитывать при составлении психокоррекционных программ, относятся:

1. Принцип возрастания сложности;
2. Принцип единства диагностики и коррекции;
3. Принцип развивающего обучения;
4. Деятельностный принцип.

Задание № 10

К основной цели первичного уровня психопрофилактики относится

1. Предупреждение расстройств;
2. Профилактика неблагоприятной динамики имеющихся расстройств;
3. Коррекция имеющихся расстройств;
4. Предупреждение рецидивов.

Задание № 11

Вторичный уровень психопрофилактики направлен на работу с:

1. Людями, имеющими незначительные расстройства;
2. «Группой риска»;
3. Людями с ярко выраженными поведенческими проблемами;
4. Людями с ярко выраженными эмоциональными проблемами.

Задание № 12

Соотнесите составляющие программ психопрофилактической работы с их характеристикой

1. Программа первичной профилактики;
2. Программа предкризисной профилактики;
3. Программа локальной (актуальной, оперативной) профилактики;
4. Программа индивидуальной профилактики.

Варианты ответов:

- А. Предупреждение возможных неблагоприятных последствий кризисов развития;
- Б. Предупреждение возможных неблагоприятных последствий предстоящих

- «локальных» событий (реорганизаций, введение новых технологий и т.п.);
- В. Предупреждение возможных неблагоприятных последствий индивидуальных особенностей;
- Г. Направлена на предупреждение возможного неблагополучия, обеспечение безопасности психического и психологического здоровья людей.

Задание № 13

Вы реализуете программу предкризисной профилактики. Определите, какие задачи вы при этом решаете.

1. Разрабатывать и осуществлять свою профессиональную деятельность по предупреждению возможного неблагоприятного протекания кризиса;
2. Разработка и осуществление профессиональной деятельности по его предупреждению;
3. Своевременно проводить диагностику, отражающую характер развития личности в период кризисов;
4. Разработка и осуществление профессиональной деятельности, направленной на предупреждение неблагополучия психологического здоровья.

Задание № 14

К общим принципам создания программ психопрофилактической работы относятся

1. Гарантированной безопасности;
2. Дифференциации и приоритетности задач;
3. Компетентности;
4. Своевременного вмешательства.

Задание № 15

Основными принципами психологической реабилитации являются

1. Минимальная приближенность к человеку;
2. Ступенчатость, последовательность и преемственность;
3. Разносторонность (разноплановость) усилий;
4. Индивидуализация реабилитационных мер.

Задание № 16

Определите принцип психологической реабилитации «восстановление психического равновесия отдельного человека осуществляется с учетом особенностей личности, механизмов и динамики состояний»

1. Минимальная приближенность к человеку;
2. Единство психосоциальных и физиологических методов воздействия;

3. Разносторонность (разноплановость) усилий;
4. Индивидуализация реабилитационных мер.

Задание № 17

Если человек в системе производства и управления рассматривается как «ресурс», «капитал», «ценность», то в качестве основных форм психологического воздействия выступают:

1. Психологическое давление и манипуляция;
2. Мотивация и влияние;
3. Психологическое влияние и собственно управление;
4. Психологическое давление и управление.

Задание № 18

Идентификация сотрудника с организацией означает, что он:

1. Только осознает идеалы организации, принимает корпоративные ценности;
2. Осознает идеалы фирмы, четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, внутренне полностью принимает корпоративные ценности;
3. Только четко соблюдает правила и нормы поведения в организации, принимает корпоративные ценности;
4. Внутренне полностью принимает корпоративные ценности, осознает идеалы фирмы.

Задание № 19

Соотнесите основные типы управления командой с их характеристиками:

1. Единоличные и безапелляционные решения руководителя;
2. Принципы принятия решений с ориентацией на законы рынка;
3. Тип управления, ориентированный на бюрократическую форму;
4. Демократический тип управления.

Варианты ответов:

- А. Данная форма наиболее соответствует так называемой партисипативной организационной культуре. Команда рассматривается как сообщество профессионалов, нацеленных на достижение результата;
- Б. При ней управленческие функции как бы распределяются между несколькими субъектами управления. Данный стиль может быть применен, если принципы управления предполагают высокую активность;
- В. Данный тип управления соответствует органической организационной культуре группы. Стиль управления – авторитарный;
- Г. Сила приказов, регламентов и взысканий культуры. Для проектной деятельности подходит достаточно слабо.
- Д. Единственный мотивирующий фактор для персонала – денежное вознаграждение. Тип организационной культуры – предпринимательский.

Задание № 20

К формальным инструментам управления командой относятся:

1. Правила;
2. Процедуры;
3. Ритуалы;
4. Традиции.

Задание № 21

По степени адекватности выделяют тип коммуникации

1. Массовая;
2. Межличностная;
3. Паралингвистическая;
4. Конгруэнтная.

Задание № 22

Психолог, собирая специальную информацию о психологических механизмах поведения человека в многообразной и сложной системе организационных отношений, выполняет функцию

1. Терапевтическая;
2. Коррекционная;
3. Исследовательская;
4. Консультационная.

Задание № 23

Какой способ улучшения коммуникации используется, если происходит перемещение людей из одной организации в другую с целью обсуждения проблем, проводятся различные опросы работников?

1. Управленческое регулирование;
2. Совершенствование системы обратной связи;
3. Совершенствование системы сбора информации;
4. Создание каналов информационных сообщений.

Задание № 24

К неверному восприятию информации и ее умышленному искажению приводят недоброжелательные отношения между сотрудниками, возникающие вследствие ...

1. Высокой компетентности руководителя;
2. Личностных моментов;
3. Большого количества промежуточных звеньев;

4. Наличие семантических барьеров.

Задание № 25

Соотнесите основные методы психологического консультирования с их характеристиками:

1. Беседа;
2. Интервью;
3. Активное слушание;
4. Эмпатическое слушание.

Варианты ответов:

А. Может осуществляться в нескольких вариантах: стандартизированное – с четкой стратегией и структурой, частично стандартизированное – с четкой структурой, но меняющейся тактикой, свободное диагностическое – с заранее разработанной стратегией и свободной тактикой, которую можно «подгонять» под индивидуальные особенности клиента;

Б. Когда психолог искренне заинтересован в том, что говорит ему клиент, задает уточняющие вопросы, повторяет реплики, подводит итоги и т. д.;

В. Специалист является «отражением» чувств своего клиента, сопереживает ему, не пытается оценивать или интерпретировать его слова и эмоции;

Г. Психолог тщательно собирает необходимую информацию о состоянии своего клиента, устанавливает доверительные отношения. Этот метод можно использовать как инструмент для снижения тревожности клиента.

Задание № 26

Определите метод психологического консультирования

«Психолог помогает клиенту понять, в каких эго-состояниях он чаще всего находится, как это отражается на его жизни и работе. В результате клиент обретает внутреннюю гармонию, уверенность в себе, учится выражать свои эмоции в приемлемой форме, эффективно общается с окружающими».

1. Телесно-ориентированный подход;
2. Экзистенциальный анализ;
3. Когнитивно-поведенческий подход;
4. Транзактный анализ.

Задание № 27

К какому принципу консультирования относится следующее: психолог во время работы должен ориентироваться не на социально принятые нормы, а на те жизненные принципы, носителем которых является клиент?

1. Принцип «стереоскопичности»;
2. Принцип «уважения к личности клиента»;
3. Принцип «обратной связи»;

4. Принцип «профессиональной мотивированности клиента».

Задание № 28

Психолог обсудил с коллегой случай своего клиента. Какой этический принцип консультирования он нарушил?

1. Квалифицированной пропаганды психологии;
2. Конфиденциальность;
3. Принцип благополучия клиента;
4. Ответственность.

Задание № 29

Психолог не проходит регулярное повышение квалификации. Какой этический принцип консультирования нарушен?

1. Квалифицированной пропаганды психологии;
2. Конфиденциальность;
3. Принцип благополучия клиента;
4. Ответственность.

Задание № 30

Задачей гештальт-консультирования является

1. Активно поддерживать клиента, сочувствовать ему, способствовать глубокому проживанию эмоций, помогать в полном их описании и решении проблем;
2. Выявлять так называемые автоматические мысли, изменять их на рациональные, более адаптивные;
3. Определять факторы, поддерживающие дисфункциональное поведение, обучать новым навыкам (адаптивного) поведения;
4. Создать атмосферу, которая способствует развитию творческой силе клиента, его движению по самоактуализации.

Задание № 31

Задачей когнитивного консультирования является

1. Активно поддерживать клиента, сочувствовать ему, способствовать глубокому проживанию эмоций, помогать в полном их описании и решении проблем;
2. Выявлять так называемые автоматические мысли, изменять их на рациональные, более адаптивные;
3. Определять факторы, поддерживающие дисфункциональное поведение, обучать новым навыкам (адаптивного) поведения;
4. Создать атмосферу, которая способствует развитию творческой силе клиента, его движению по самоактуализации.

Задание № 32

Задачей поведенческого консультирования является

1. Активно поддерживать клиента, сочувствовать ему, способствовать глубокому проживанию эмоций, помогать в полном их описании и решении проблем;
2. Выявлять так называемые автоматические мысли, изменять их на рациональные, более адаптивные;
3. Определять факторы, поддерживающие дисфункциональное поведение, обучать новым навыкам (адаптивного) поведения;
4. Создать атмосферу, которая способствует развитию творческой силе клиента, его движению по самоактуализации.

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2.	13.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.
2.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.	14.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.
3.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.	15.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.
4.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.	16.	УК-3. ОПК-5. ОПК-9. ПК-9.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1. ИОПК-5.2. ИОПК-9.1. ИОПК-9.2. ИПК-9.1. ИПК-9.2.
5.	УК-3. ОПК-5.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1.	17.	УК-3. ОПК-5.	ИУК-3.1. ИУК-3.2. ИОПК-5.1.

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	пресечь все попытки кого бы то ни было из участников группы стать лидером с правом присвоения себе полномочий руководителя
2.	администратор или интегратор или индивидуалист-труженик
3.	инноватор или администратор
4.	программа профилактического характера
5.	социально-психологическое сопровождение
6.	коррекционный блок
7.	Действия: например, различные пантомимы, различные типы движений по инструкции, маленькие сценки без слов, т.е. все действия на невербальном уровне
8.	Рекомендации: например, дорожить поддержанием взаимопонимания, дружеского расположения и атмосферы делового сотрудничества, не давать простора запальчивой полемике, выражению гнева, угроз, быть готовым поступиться собственными предпочтениями, если они способны нанести урон интересам и правам оппонента.
9.	Прежде всего, следует активно выслушать клиента. Необходимо сфокусироваться на чувствах клиента, отзеркалить их. В данной ситуации возможно несколько вариантов ответов. Например, можно уточнить, правильно ли вы поняли клиента («Правильно ли я Вас поняла, что Вы обеспокоены вспышками агрессии, возникающими периодически у Вашего сына?»), или эмпатически откликнуться на рассказ клиента («Я прекрасно понимаю Вас, Вы сейчас находитесь в тяжёлой жизненной ситуации»). Затем необходимо проводить терапевтическую работу с обоими членами семьи в индивидуальном порядке.
10.	Например, 1. Установление контакта, 2 выяснение особенностей личности ребенка и причин возникшего конфликта с другими детьми, 3. помощь в адаптации к новому коллективу
11.	Например, можно порекомендовать мужчине уехать в отпуск на 1-2 недели, сменив повседневную обстановку и заменив привычные виды деятельности. Можно предложить переосмыслить свою работу в связи с жизненными целями и перейти работать в смежную область – без командировок.
12.	В результате у клиента меняется эмоциональное состояние, он перестает следить за чужими мыслями, учится различать свои эмоции, перестает судить себя, чувствует себя более свободным и счастливым.
13.	В ходе упражнений снимаются мышечные зажимы и спазмы, человек начинает чувствовать себя лучше, уходят тревожные состояния и неврозы.
14.	гештальт-терапия
15.	провести работу с родителями. Помочь им увидеть и понять увлечения ребенка. Предложить им учитывать мнение мальчика при выборе дополнительного образования, чтобы ребенок был увлечен предлагаемым ему занятием, у него должна быть мотивация, а не просто «потому, что мама так сказала». А спортом можно заниматься всей семьей в выходные дни.
16.	консультация выбора профессии – консультация-профорientация
17.	Возможные действия: 1. Проведение психолого-педагогической диагностики с целью выявления эмоционально-личностных особенностей девочки, 2. Диагностика детско-родительских взаимоотношений, 3. Беседа с родителями по вопросу возрастных особенностей ребенка, а также переживания кризиса подросткового возраста, 4. Составление индивидуальных рекомендаций по особенностям детско-родительского взаимодействия, 5. Индивидуальная работа с ребенком, 6. Организация групповой тренинговой работы.
18.	Беседа с родителями с целью выяснения причины и объяснения необходимости больше общаться с ребенком. Индивидуальное консультирование подростка.
19.	Необходимо предупредить женщину, что принимать решения о том, что, как и когда говорить матери, придется ей самой, полагаясь на собственную интуицию и знание индивидуальных особенностей родного человека. Однако важно хорошо понимать, что происходит и будет происходить с неизлечимым больным. Надо рассказать клиентке о стадиях умирания и основных чертах поведения на каждой из них: 1-я: Отрицание, неприятие. 2-я: Протест. 3-я: Просьба об отсрочке. 4-я: Депрессия. 5-я: Принятие. Также необходимо не бросать привычные занятия, научиться принимать помощь и поддержку, подумать о самом себе, о духовном.
20.	Парня нужно уговорить добровольно обратиться к врачу, прислушаться к его советам,

	побывать какое-то время под его наблюдением. Знать необходимо симптомы, ресурсы человека, личностные особенности. Также необходимо обратить внимание на его окружение, развернуть грамотную антинаркотическую кампанию в коллективе, где он учится.
21.	Психологу надо скорректировать взгляд и поведение женщины, восстановить деформированную систему ценностей. Другими словами перестать думать о проблемах мужа и сконцентрироваться на своих собственных.
22.	Например, индивидуальное консультирование, групповое консультирование с приемами обучения невербальной коммуникации, техники психодраматического отреагирования страхов, телесно-ориентированная терапия. Работа с родителями для снятия гиперсоциализирующего влияния матери и усиления роли отца.
23.	Никто, кроме самого родителя принять решение не может. Психолог может проверить общий интеллектуальный уровень ребенка, используя самый известный тест Керна-Йирасека о готовности ребенка к школе. Также методика «Домик» для диагностики уровня развития произвольной сферы. Тест способности к обучению в школе Г.Витцлака.
24.	общение взрослых с подростками необходимо строить на следующих принципах: принципы сотрудничества и уважения, что позволит поддержать и откорректировать чувство взрослости, перевести его с внешнего подражания в ощущение социальной и интеллектуальной взрослости; принцип позитивной оценки (самосознание подростка зависит от внешних оценок окружающих); принцип уважения интересов, что позволит поддержать обостренно чувство собственного достоинства.

Задание № 1

На этапе формирования команды «Ближний бой» или «штурм» начинают проявляться желания у некоторых участников группы заявить себя в качестве лидера, демонстрирующего собственные взгляды на то, как он улучшил бы работу группы. Какие действия вы как психолог посоветовали бы предпринять руководителю.

Задание № 2

Вы проводите анализ поведения людей на предмет выявления характерных для них ролей. Определите его роли по следующим параметрам: человек обладает способностью без опоры на атрибуты власти организовать исполнение дела, четко распределять функции, контролировать и оценивать результаты работы или предпочитает работать самостоятельно, не стремясь к власти и доминированию над своими коллегами.

Задание № 3

Вы проводите анализ поведения людей на предмет выявления характерных для них ролей. Определите его роли по следующим параметрам: человек любое дело оценивает с позиций его необычности, нестандартности и с энтузиазмом берется за него, однако, не способен долго и упорно обеспечивать его исполнение, или он к любому делу, особенно новому, подходит с желанием проанализировать имеющийся в этой сфере опыт и проблемы, выстроить четкий план процесса реализации.

Задание № 4

Вы проводите профессиональную экспертизу рабочего и жизненного пространства на предмет соответствия требованиям обеспечения психологического здоровья его субъектов; работу со всеми характеристиками пространства жизнедеятельности, несоответствующими требованиям условий

сохранения психологического здоровья всех находящихся в нем субъектов; групповую и индивидуальную работу, направленную на предупреждение возможных психологических трудностей.

Определите характер программы вмешательства

Задание № 5

Вы как психолог осуществляете целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции всех субъектов труда и жизни, попадающих в поле вашей деятельности. Осуществляется он в рамках целостной исследовательско-развивающей технологии в интересах оптимизации труда и жизни социальных субъектов, для наиболее полной реализации их творческого потенциала и поддержания комфортного психического состояния и наивысшей продуктивности.

Какую технологию психопрофилактической работы вы используете?

Задание № 6

Вы реализуете психокоррекционный комплекс, при этом: проводите диагностику особенностей развития личности, выявляете факторы риска, формируете общую программу психологической коррекции; осуществляете побуждение желания взаимодействовать, снятие тревожности, повышение уверенности клиента в себе, формирование желания сотрудничать с психологом и что-либо изменить в своей жизни; осуществляете измерение психологического содержания и динамики реакций, способствуете появлению позитивных поведенческих реакций и переживаний, стабилизация позитивной самооценки. Какой блок психокоррекционного комплекса вы пропустили при его реализации?

Задание № 7

Существуют техники, специфичные для того или иного психологического направления, и есть техники, которые используются в разных направлениях, но интерпретируются и проводятся в зависимости от избранного психологического направления. При индивидуальной работе арсенал техник меньше, но достаточно велик. Практически используются те же методики, что и при групповой. Например, техника для подготовительного этапа группового занятия – психогимнастика. Опишите действия, которые вы будете осуществлять для сокращения эмоциональной дистанции, снятия напряженности, мышечных зажимов.

Задание № 8

В команде возник конфликт. Вы используете модель «уступок» разрешения конфликта, когда возможно сильное влияние на оппонентов, а сами они не могут усилить свои позиции, к тому же для них важно сохранение партнерских отношений. Какие рекомендации вы можете дать уступающей стороне?

Задание № 9

Составьте план работы по следующему запросу:

«В школьную психологическую службу обратилась мама ученика 8 класса. Она рассказала, что у сына возникают определенные состояния, когда он не владеет собой и может проявить немотивированную агрессию; описывая свое обычное состояние в такие моменты, он характеризует его так: «быстро завожусь, могу что-то разбить, кого-то ударить...».

Задание № 10

Разработайте план беседы психолога с подростком-семиклассником при переходе в другое учебное заведение

«Родители хотят перевести его в другую школу по причине конфликтов с одноклассниками».

Задание № 11

Что бы вы порекомендовали сделать в данной ситуации.

«Мужчина 42 года, женат, состоит на государственной службе. По долгу службы часто бывает в командировках. Работа связана с организацией проектов в муниципальной сфере. В последнее время он постоянно чувствует усталость, часто стал болеть, но приходится переносить болезни на ногах. Давно не был в отпуске. Жалуется на то, что раздражителен, «все бесит», стал срывать на подчиненных, ловит себя на мысли, что не видит смысла в своей работе. Дома отношения тоже часто заканчиваются конфликтами с женой и детьми. В свободное время не хочется ни с кем разговаривать.

Задание № 12

Психолог вместе с клиентом выясняет, как именно появляется проблема «автоматических» мыслей, как они влияют на его настроение, состояние, поведение и т. д. Во время первой консультации психолог лишь внимательно выслушивает клиента, а уже на второй и последующих консультациях – обсуждают мысли клиента и его поведение в течение дня, составляют список тревожных моментов и ситуаций. Затем специалист и клиент разрабатывают программу действий – выполнить задания, которые затрагивают «тревожные» точки. Эти задания помогают изменить поведение клиента и закрепить навыки, человек учится видеть новые стороны тревожной ситуации. Это когнитивно-поведенческий (когнитивно-бихевиоральный) подход. Спрогнозируйте изменение эмоционального состояния клиента.

Задание № 13

Психолог использует телесно-ориентированный подход: множество техник и упражнений, с помощью которых работает с телом, это – аутотренинг, медитативные техники, упражнения на релаксацию, бодинамика, танцевальная терапия, биосинтез, массаж и др.
Спрогнозируйте изменение состояния клиента.

Задание № 14

В беседе со специалистом, клиент проговаривает свои чувства, связанные с проблемой. Это помогает ему понять свое отношение к незаконченным делам и найти причину своего беспокойства. Психолог обязательно выслушает клиента, расспросит его о жизни, внутренних переживаниях, наблюдая при этом, как проявляет себя клиент в беседе (интонация, мимика, язык жестов).

Одна из особенностей – специалист может выражать свои эмоции по отношению к проблеме клиента. Какой подход в психологическом консультировании вы используете?

Задание № 15

Мальчик, 10 лет с раннего детства проявляет интерес к лепке, рисованию, конструированию. Хорошо рисует, лепит, создает необычные конструкции, фантазирует. На предложение педагога отдать ребенка в художественную студию родители ответили отказом, решив, что мальчик должен заниматься спортом. Ребенок очень замкнут, медлителен, его трудно отвлечь от любимого занятия, «ребенок в себе».

Предложите ваши действия.

Задание № 16

Вы проводите индивидуальную консультацию, которая направлена на изучение личностных особенностей, склонностей и интересов, способностей и профессиональных интересов учащегося 10-го класса. В ходе психологического исследования определяется профессиональная готовность, вид деятельности, который нравится испытуемому, а также вид деятельности, который знаком на уровне навыков. Индивидуальная консультация, в ходе которой под руководством психолога вырабатывается навык целеполагания и планирования.

На выявление каких склонностей направлена данная консультация?

Задание № 17

На консультацию к вам мама привела девочку 13 лет с жалобами на демонстративное поведение, непослушание. Из беседы с мамой известно, что около года назад из семьи ушел отец. Девочка видится с ним, но редко (отец не проявляет инициативы для встреч). Периодически винит в произошедшем мать. Отношения с матерью были благоприятными, но около 1,5 лет назад стали портиться. Девочка стала общаться с компанией, которая, по мнению мамы, является неблагополучной: перестала прислушиваться к мнению матери, хочет соответствовать компании (стала также одеваться, занялась брейк-дансом). В школе учится хорошо, с программой справляется. Мать не одобряет занятие уличными танцами, т.к. считает, что это не женское увлечение. Из характеристики классного руководителя известно, что девочка ответственная, но очень ведомая: не всегда может отстоять свое мнение, ориентируется на мнения друзей-лидеров. После ухода из семьи отца

снизилась учебная мотивация, появились перепады в настроении. В конфликты с одноклассниками и учителями не вступает. Опишите ваши действия при консультировании.

Задание № 18

На консультацию пришли родители подростка. Сыну 16 лет. В интерпретации он ведет себя странно: стал нервным, скрытным. Часто у него «блестят глаза». Ухудшились успеваемость и поведение. Какие действия вы будете осуществлять.

Задание № 19

Измученная женщина пришла к психологу. Ее интересовал вопрос, как вести себя со своей 60-летней мамой, которой поставили диагноз: рак. Врачи за месяц проживания женщины в больнице расписались в собственном бессилии и на днях выписывают ее домой. Мама, женщина мужественная, прожившая тяжелую жизнь, еще не знает о действительных масштабах своей болезни. Что говорить, как вести с ней. Откуда черпать силы перед лицом такого несчастья?

О чем бы вы разговаривали с женщиной проводя консультацию?

Задание № 20

Психолог рассказывает своему коллеге: «В поле моего внимания попал десятиклассник, который при анонимном анкетировании признался, что принимает наркотики. В беседе он сказал, что недавно перестал употреблять их, потому что они стали дорого стоить. Правда, у меня закралось сомнение, относительно правдивости его слов, мне кажется, что время от времени он все-таки берется за старое. У нас с ним сложились неплохие отношения, он доверяет мне, пока еще прислушивается к моим советам. Поэтому я боюсь потерять его доверие, боюсь сделать какой-то неправильный шаг. Но с другой стороны, я боюсь, что не справлюсь сама. Я перечитала много литературы по проблемам наркомании, в результате еще больше запуталась и теперь вообще не знаю, что делать дальше. Как помочь мальчику?»

Что должен знать психолог, работая с наркозависимыми?

Задание № 21

Женщина, мать двоих девочек на приеме у психолога-консультанта. В беседе открылись некоторые подробности неблагополучной семейной жизни. Муж систематически выпивает, но наотрез отрицает то, что это болезнь. Уже начал выносить вещи из дома. Живут в 1-комнатной квартире – идти некуда.

Старшая дочь (ему неродная, от первого брака), доведена им до отчаяния. Младшая, семиклассница, время от времени пропускает занятия в школе. А когда приходит, то зачастую с синяками, выглядит как затравленный зверек.

Женщина слезно просила психолога вмешаться в их семейные дела, поговорит с мужем.

На что необходимо обратить внимание женщины в ее поведении при проведении консультации?

Задание № 22

Родители обратились по поводу сына 14,5 лет, который всего боится, ни с кем не дружит, с трудом вступает в контакт с незнакомыми людьми, упрямый, дома часто плачет, из класса убегает, объяснить причины не может. Семья дружная, есть младший сын – противоположность первому. Старший унаследовал от отца его нелюдимость и замкнутость. Самому отцу с ним трудно общаться. Мать отзывчивая женщина, замученная страхами, тревожная, гиперсоциализирующая.

Опишите ваши действия при работе над проблемой.

Задание № 23

Предположим, что к вам как к психологу-консультанту обратился родитель с просьбой дать ему практические рекомендации о том, стоит или не стоит отдавать ребенка в школу в возрасте до семи лет. Какие психодиагностические методики вы будете использовать при проведении консультации, чтобы изучить ребенка и дать его родителю обоснованные психологические рекомендации?

Задание № 24

Елена вполне благополучная девочка: начитанная, общительная, ответственная, воспитанная – так о ней отзываются окружающие. Единственное, что ее беспокоит, так это отсутствие настоящего друга. Лучше, чтобы это был мальчик. Он мог бы защищать, и вообще, в глазах других девчонок она сразу бы приобрела авторитет. Очень хочется быть не такой, как другие. Размышляя о будущем, Лена решила обязательно прославиться. Вопрос в том, как. Может, стать балериной, известной во всем мире? Или построить политическую карьеру. Вот только балетом заниматься уже как бы поздно, а поступить в МГИМО вряд ли получится. Предложите рекомендации по организации общения взрослых с подростками.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты проводятся в день последнего в данном семестре занятия по

соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета оцениваются по шкале: «зачтено», «не зачтено».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты принимаются преподавателями, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет проводится по билетам. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «не зачтено».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «не зачтено» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачета у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «не зачтено».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете, он имеет право подать апелляцию.