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

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 21.09.2021 11:32:08 +03'00'

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Б1.О.09 Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития
(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)

Воронеж 2021

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

Протокол от «17» октября 2021 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:

Доцент Н.С. Махина

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

Целью проведения дисциплины Б1.0.09 «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
ОПК-4	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним
ОПК-8	Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога
ПК-10	Способен осуществлять консультативную деятельность с субъектами образовательного процесса по личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам

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.
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			УК-6.	
Психолого-педагогическое сопровождение социализации личности			УК-6.	
Супервизия в психологическом консультировании				УК-6.
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				УК-6.
Производственная практика (преддипломная практика)				УК-6.
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)			УК-6.	
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ОПК-4.	
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				ОПК-4.
Производственная практика (преддипломная практика)				ОПК-4.
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ОПК-8.	
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				ОПК-8.
Производственная практика (преддипломная практика)				ОПК-8.

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ПК-10.	
Основные направления и школы психологического консультирования		ПК-10.		
Супервизия в психологическом консультировании				ПК-10.
Сказкотерапия в психологическом консультировании	ПК-10.			
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании	ПК-10.			
Теория и практика организационного консультирования				ПК-10.
Конструирование социально-психологического тренинга				ПК-10.
Учебная практика (педагогическая практика)	ПК-10.			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)				ПК-10.
Производственная практика (преддипломная практика)				ПК-10.
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)			ПК-10.	

- 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.
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			УК-6.			
Психолого-педагогическое сопровождение социализации личности				УК-6.		
Супервизия в психологическом консультировании					УК-6.	
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					УК-6.	
Производственная практика (преддипломная практика)					УК-6.	
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)				УК-6.		
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ОПК-4.			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					ОПК-4.	
Производственная практика (преддипломная практика)					ОПК-4.	
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ОПК-8.			
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					ОПК-8.	
Производственная практика (преддипломная практика)					ОПК-8.	
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития			ПК-10.			
Основные направления и школы						

психологического консультирования						
Супервизия в психологическом консультировании					ПК-10.	
Сказкотерапия в психологическом консультировании		ПК-10.				
Арт-терапевтические технологии в психологическом консультировании		ПК-10.				
Теория и практика организационного консультирования					ПК-10.	
Конструирование социально-психологического тренинга					ПК-10.	
Учебная практика (педагогическая практика)		ПК-10.				
Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика)					ПК-10.	
Производственная практика (преддипломная практика)					ПК-10.	
Производственная практика (производственная практика в профильных организациях)				ПК-10.		

Этап дисциплины (модуля) Б1.0.09 «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 3 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-6	ИУК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	Знать: основные термины и определения, слагаемые профессионализма и специфику профессиональной деятельности; Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: методиками определения уровней профессионализма, диагностики свойств личности как фундамента профессионализма.
	ИУК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Знать: факторы профессионального и личностного развития, этапы профессионального развития, основы управления карьерой; Уметь: самостоятельно реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: навыками и умениями организации и осуществления профессиональной деятельности.
ОПК-4	ИОПК-4.1. Знает психометрические характеристики психодиагностического инструментария для составления протоколов, заключений, отчетов по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы	Знать: психометрические характеристики психодиагностического инструментария; Уметь: составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы; Владеть: навыками психологической оценки, диагностики и экспертизы.
	ИОПК-4.2. Проводит оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составляет протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представляет обратную связь по ним	Знать: особенности проведения оценки психометрических характеристик; Уметь: проводит оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов; Владеть: навыками составления протоколов, заключений, отчетов по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы.
ОПК-8	ИОПК-8.1. Знает модели и методы супервизии в профессиональной деятельности психолога	Знать: методы определения уровней развития супервизии в профессиональной деятельности психолога; Уметь: анализировать результаты психодиагностических исследований и супервизии; Владеть: способами и приемами организации супервизии в профессиональной деятельности психолога.
	ИОПК-8.2. Использует модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	Знать: модели и методы супервизии в профессиональной деятельности психолога; Уметь: анализировать модели и методы супервизии; Владеть: навыками осуществления деятельности по самоорганизации и

		саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами в рамках профессиональной карьеры.
ПК-10	ИПК-10.1. Знает современные теории и методы консультирования, этические нормы организации и проведения консультативной работы	Знать: этические нормы организации и проведения консультативной работы; Уметь: использовать этические нормы организации и проведения консультативной работы; Владеть: современными методами консультирования, этическими нормами.
	ИПК-10.2. Владеет приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями (законными представителями) с целью организации эффективных взаимодействий	Знать: основные методы работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями; Уметь: применять в своей профессиональной деятельности приемы работы с администрацией образовательной организации; Владеть: приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями с целью организации эффективных взаимодействий.

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. Этапы профессионального развития	ОПК-4 ИОПК-4.1.	Знать: теоретико-методологические основы проектирования индивидуальных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста; Уметь: составлять план профессионального самообразования и личностного роста; Владеть: способами проектирования индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста.	устный опрос	«Зачтено» «Не зачтено»
2	Тема 2. Карьера как социальное явление и как предмет проектирования	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2.	Знать: основные термины и определения, слагаемые профессионализма и специфику профессиональной деятельности; Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: методиками	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			определения уровней профессионализма, диагностики свойств личности как фундамента профессионализма.		
3	Тема 3. Этапы проектирования карьеры	ОПК-4 ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.	Знать: риски проектирования индивидуального маршрута профессионального самообразования и личностного роста и способы их минимизации; Уметь: проектировать индивидуальный маршрут профессионального самообразования и личностного роста; Владеть: готовностью проектировать индивидуальные образовательные маршруты профессионального самообразования и личностного роста.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
4	Тема 4. Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста и личностного развития	ОПК-8 ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.	Знать: модели и методы супервизии в профессиональной деятельности психолога; Уметь: анализировать особенности социального взаимодействия с учетом личностных, национально-этнических, конфессиональных и иных особенностей участников коммуникации; Владеть: навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами в рамках профессиональной карьеры.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
5	Тема 5. Проектирование маршрутов профессионального самообразования и личностного роста	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2.	Знать: факторы профессионального и личностного развития, этапы профессионального развития, основы управления карьерой; Уметь: самостоятельно реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: навыками и умениями организации и осуществления профессиональной деятельности.	устный опрос, тренинг	«Зачтено» «Не зачтено»
6	Тема 6. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная	ОПК-8 ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.	Знать: методы определения уровней развития структурных методы супервизии в	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»

	технология		профессиональной деятельности психолога компонентов; Уметь: анализировать результаты психодиагностических исследований и строить на этом основании адекватные методы воздействия; Владеть: способами и приемами организации развивающей адекватными возрастной специфике развития в современных меняющихся условиях жизни.		
7	Тема 7. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования	ОПК-4 ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.	Знать: теоретико-методологические основы проектирования индивидуальных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста; Уметь: составлять план профессионального самообразования и личностного роста; Владеть: способами проектирования индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
8	Тема 8. Проектные команды, стратегии единения	ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: Структуру принятия решений, методы формирования идей и этапы процесса планирования. Уметь: Использовать собственные управленческие, коммуникативные и другие компетенции для решения исследовательских задач Владеть: современными методами консультирования, этическими нормами.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
9	Тема 9. Персональная эффективность как фактор успешности командной работы	ОПК-4 ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.	Знать: риски проектирования индивидуального маршрута профессионального самообразования и личностного роста и способы их минимизации; Уметь: проектировать индивидуальный маршрут профессионального самообразования и личностного роста; Владеть: готовностью проектировать	устный опрос, реферат, задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			индивидуальные образовательные маршруты профессионального самообразования и личностного роста.		
10	Тема 10. Сущность понятия карьера как траектория личностного развития	ОПК-8 ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.	Знать: модели и методы супервизии в профессиональной деятельности психолога; Уметь: анализировать особенности социального взаимодействия с учетом личностных, национально-этнических, конфессиональных и иных особенностей участников коммуникации; Владеть: навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами в рамках профессиональной карьеры.	устный опрос, тренинг	«Зачтено» «Не зачтено»
11	Тема 11. Процесс профессионального саморазвития	ПК-10 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	Знать: Основные теории психологии развития личности. Уметь: Применять в своей профессиональной деятельности инструменты персонального менеджмента, технологии эмоционального управления и самоуправления Владеть: приемами работы с администрацией образовательной организации, педагогами, преподавателями, родителями.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
12	Тема 12. Модель персональной эффективности	ОПК-8 ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.	Знать: методы определения уровней развития структурных методы супервизии в профессиональной деятельности психолога компонентов; Уметь: анализировать результаты психодиагностических исследований и строить на этом основании адекватные методы воздействия; Владеть: способами и приемами организации развивающей адекватными возрастной специфике развития в современных меняющихся условиях жизни.	устный опрос, реферат, тренинг	«Зачтено» «Не зачтено»

13	Тема 13. Управление и лидерство в командной работе	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2.	Знать: основные термины и определения, слагаемые профессионализма и специфику профессиональной деятельности; Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: методиками определения уровней профессионализма, диагностики свойств личности как фундамента профессионализма.	устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
14	Тема 14. Сущность индивидуальных образовательных траекторий	ОПК-4 ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.	Знать: теоретико-методологические основы проектирования индивидуальных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста; Уметь: составлять план профессионального самообразования и личностного роста; Владеть: способами проектирования индивидуальных образовательных маршрутов профессионального самообразования и личностного роста.	устный опрос, тренинг	«Зачтено» «Не зачтено»
15	Тема 15. Разработка и реализация индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2.	Знать: факторы профессионального и личностного развития, этапы профессионального развития, основы управления карьерой; Уметь: самостоятельно реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; Владеть: навыками и умениями организации и осуществления профессиональной деятельности.	устный опрос, реферат, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	ответ на билет	«Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

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; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- 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; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. 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».

4. Критерии оценивания тренингов:

- 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».

5. 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».

6. Критерии оценивания ответа на экзамене:

- «Отлично» - обучающийся показывает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует знания, умения и навыки профессиональных компетенций.

- «Хорошо» - обучающийся показывает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком, частично демонстрирует знания, умения и навыки профессиональных компетенций.

- «Удовлетворительно» - обучающийся показывает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно, недостаточно демонстрирует знания, умения и навыки профессиональных компетенций.

- «Неудовлетворительно» - не соответствует критериям «Удовлетворительно».

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. Этапы профессионального развития

1. Феномен психического выгорания.

2. Критерии профессионального развития.
3. Этапы процесса профессионального развития.
4. Уровневая организация профессионализма.

Тема 2. Карьера как социальное явление и как предмет проектирования

1. Горизонтальная и вертикальная карьера.
2. Последовательность трудовых опытов человека.
3. Индивидуальный трудовой путь.

Тема 3. Этапы проектирования карьеры

1. Факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности.
2. Технологии построения карьеры.
3. Основные этапы процесса управления карьерой.
4. Основные этапы работы с кадровым резервом.

Тема 4. Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста и личностного развития

1. Коммуникативная компетентность и эмоциональный интеллект.
2. Технологии управления своими эмоциональными состояниями.
3. Технологии вербальной и невербальной коммуникации.
4. Диагностика и самодиагностика психологических компетенций.

Тема 5. Проектирование маршрутов профессионального самообразования и личностного роста

1. Ограничение выбора и возможности его расширения.
2. Последовательность разработки индивидуальных траекторий обучения.
3. Выбор тем научных и прикладных проектов.

Тема 6. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология

1. Теоретико-методологические исследования проектирования
2. Педагогическое проектирование как средство развития участников образовательного процесса

Тема 7. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования

1. Типы работ и основные шаги проектной педагогической деятельности.
2. Проектирование как специальный вид деятельности.
3. Планирование действий по реализации проекта.

Тема 8. Проектные команды, стратегии единения

1. Факторы, влияющие на развитие эффективной команды.

2. Стадии развития команды.
3. Критерии эффективности командной работы.

Тема 9. Персональная эффективность как фактор успешности командной работы

1. Сущность понятий эффективность, персональная эффективность.
2. Компоненты личности.
3. Источники индивидуальной эффективности.

Тема 10. Сущность понятия карьера как траектория личностного развития

1. Фазы профессионального роста.
2. Ступени профессионализма.
3. Процесс профессионального развития (по Р. Бояцису).

Тема 11. Процесс профессионального саморазвития

1. Базовые установки личности.
2. Технология целеполагания.

Тема 12. Модель персональной эффективности

1. Квалификационный потенциал: профессиональные знания, умения и навыки.
2. Коммуникативный потенциал: навыки общения и сотрудничества.
3. Стиль профессиональной деятельности.
4. Этапы развития компетенций.

Тема 13. Управление и лидерство в командной работе

1. Лидерские качества личности.
2. Лидерство как фактор личности, Ситуации и группы.
3. Управление и лидерство.
4. Эмоциональный интеллект.
5. Эмоциональное лидерство.

Тема 14. Сущность индивидуальных образовательных траекторий

1. Индивидуальные образовательные траектории.
2. Индивидуальные образовательные стратегии.

Тема 15. Разработка и реализация индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста

1. Проектирование и экспертиза индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.
2. Выявление ресурсов профессионального и личностного саморазвития.

Перечень тем для рефератов

1. Индивидуальные образовательные траектории: исторический опыт.
2. Варианты саморазвития: риски и перспективы.
3. Современные подходы к проектированию программ профессионального самосовершенствования.
4. Профессиональное саморазвитие и самосовершенствование: алгоритм или вариация?
5. Современные подходы к проектированию программ личностного роста.
6. Индивидуальные стратегии личностного развития.
7. Проблемы и риски разработки индивидуальных образовательных траекторий.
8. Сочетания программ профессионального саморазвития и программ личностного роста.
9. Психологическое сопровождение преодоления рисков индивидуализации профессионального самообразования и личностного роста.
10. Социально - ориентированные образовательные траектории.
11. Эволюция теорий лидерства.
12. Творческий потенциал: креативные способности.
13. Способы самореализации. Жизненные ценности.
14. Планирование карьеры. Этапы карьеры.
15. Источники индивидуальной эффективности.
16. Факторы, влияющие на развитие эффективной команды.
17. Типы работ и основные шаги проектной педагогической деятельности, а также принципы психолого-педагогического проектирования.
18. Ограничение выбора и возможности его расширения.
19. Выявление затруднений в области трудовых функций и профессиональных компетенций.
20. Технологии управления и построения карьеры.
21. Внешние и внутренние факторы профессионального развития.

Типовые задания

Тема 2. Карьера как социальное явление и как предмет проектирования

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6	ИУК-6.1., ИУК-6.2.

Задание 1.

Проведите оценку способности к саморазвитию, самообразованию у педагогов образовательной организации в ходе мониторинга профессиональной компетентности (по В.И. Андрееву).

Ключ ответов

1. Методическая работа.
2. Прохождение курсов повышения квалификации по теме

«Проектирование и реализация индивидуальных программ совершенствования учительского роста».

Результаты курсов заполняются по схеме:

а) методические проблемы по результатам диагностики (заполняется учителем)

б) педагогические и методические затруднения по результатам промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (заполняется учителем) в) при выполнении входного тестирования затруднений не возникло.

Рекомендации (заполняется администрацией образовательной организации):

Цель индивидуальной программы:

Задачи:

Срок реализации программы:

1. Самообразовательная деятельность (заполняется учителем совместно с администрацией образовательной организации):

а) источники самообразования;

б) направления самообразовательной деятельности: изучение литературы, разработка методических материалов и др.

Контроль за реализацией программы осуществляет администрация образовательной организации. Осуществление контроля проводится в соответствии со следующими критериями: соблюдение запланированных сроков, выполнение всех запланированных видов работ, динамика преодоления профессиональных затруднений и степень роста профессиональных компетентностей.

1. Инвариантный раздел «Индивидуальная программа совершенствования учительского роста»
2. Вариативный раздел «Технология выполнения методика изучения наиболее проблемных заданий из содержательных разделов рабочей программы по учебному предмету»

Таким образом, грамотное проектирование индивидуальной траектории профессионального роста педагога в зависимости от выявленных психолого-педагогических и методических дефицитов приводит к совершенствованию профессиональных компетентностей педагога, которые формируются только в процессе непрерывного профессионального развития.

Система работы с педагогами, включает:

курсы повышения квалификации по выявленным проблемам, адресную методическую поддержку,

планирование самообразовательной деятельности, многоуровневый контроль на всех уровнях организации (от регионального до институционального), в сочетании с разными формами повышения профессионального мастерства, обеспечивает планируемый результат.

Также ниже представлены единые диагностические карты педагога для построения индивидуальной образовательной траектории.

Инициатором проведения диагностики является либо непосредственно сам педагог, либо школьное методическое объединение (ШМО), либо администрация образовательной организации. Если инициатор сам учитель, то он определяет тему, цели и задачи, примерные сроки работы, план индивидуальной образовательной траектории, в зависимости от возникших проблем обучения и воспитания в своей педагогической практике. Педагогам с достаточным уровнем компетентности, в качестве методической темы может быть предложена научно-методическая (научно-практическая, опытно-экспериментальная) тема в рамках опытно- экспериментальных проектов и муниципальных программ развития либо администрацией ОУ в рамках проектно-программных мероприятий программы развития ОУ. План индивидуальной образовательной траектории при работе над научно-методической темой педагог составляет под руководством руководителя проекта.

Если инициатор – ШМО, то определение индивидуальной образовательной траектории проходит под кураторством ШМО. Администрация ОО является инициатором при возникновении необходимости коррекции профессионального уровня педагога.

Единая диагностическая карта представляет собой оценочный лист и шкалированный по балльной системе лист (единая диагностическая карта педагога, обучающегося, руководителя).

В оценочном листе выставляются оценки самим педагогом, классным руководителем, руководителем учреждения (это колонка самооценки) и экспертом (администрацией ОО, экспертной группой в случае оценки результативности деятельности руководителя).

Оценки выставляются по критериям, объединенным в группы, затем выставляется средний балл по критериям и группам, определяется средний балл результативности деятельности педагога в целом, определяется процент по отношению к максимальному количеству баллов.

Итоги работы по единым диагностическим картам анализируются в целом по ОО (в форме анализа по ОО), определяется рейтинг педагогического коллектива, формируются индивидуальные образовательные траектории педагогов, предметных методических объединений, проектируется деятельность ОО по решению проблемных вопросов (выявляются на основе анализа критериев и групп в целом по ОО и отдельно для каждого педагога), планируются мероприятия для достижения позитивных результатов.

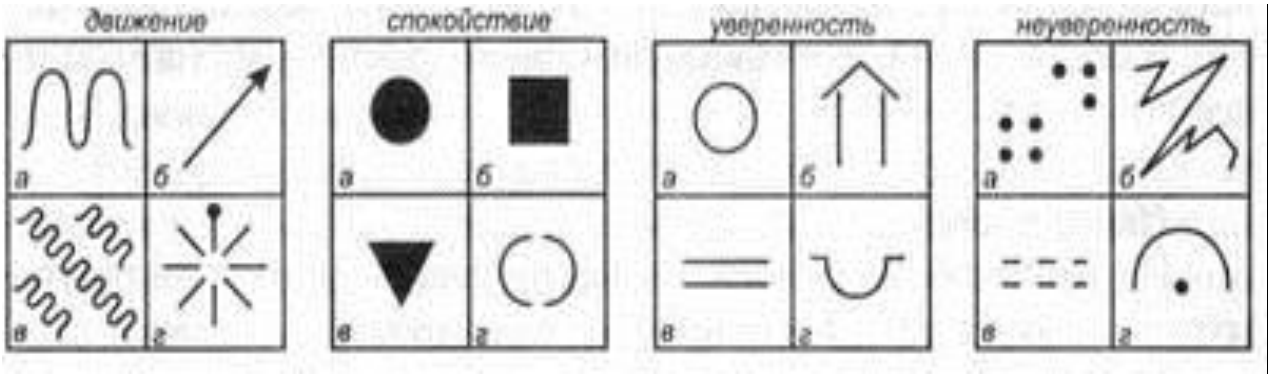
Тема 3. Этапы проектирования карьеры

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
2	ОПК-4	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2

Задание 2. Исследуйте уровень вашей самооценки с помощью теста Н. Власовой. Проведите тест «Узнай себя»

Внимательно рассмотрите 16 символов, представленных на рисунке. Они собраны в четыре группы, условно названные «движение», «спокойствие», «уверенность», «неуверенность». В каждой из групп выберите по одному символу, который более всего соответствует Вашему вкусу.



Ключ ответов

Подсчитайте результаты по следующей шкале:

«движение»: а — 4, б — 8, в — 2, г— 10 баллов;

«спокойствие»: а — 10, б — 8, в — 2, г — 4 балла;

«уверенность»: а — 10, б — 8, в — 6, г — 2 балла;

«неуверенность»: а — 10, б — 8, в — 2, г — 6 баллов.

Обработка результатов:

8 — 13 баллов. Ваше поведение во многом зависит от окружающих. Вы способны быстро «разгораться», но так же быстро и терять свой пыл. Вам чрезвычайно трудно заставить себя заниматься тем, что Вам не по душе. Вы очень эмоциональны и часто не контролируете свои поступки.

14 — 20 баллов. Вы «плывете по течению», но стараетесь при этом показать свой характер. Окружающие могут повлиять на Вас только в том случае, если имеют убедительные аргументы.

21—27 баллов. Вы непогрешимы в своих глазах, но все же оглядываетесь на других. Обладаете прекрасной интуицией, и она Вас редко подводит.

28 — 34 балла. Вы очень легко отказываетесь от своих взглядов, решений, но если на Вас оказывают давление, то Ваше сопротивление пропорционально возрастает.

35 — 40 баллов. Ничто не может остановить Ваше движение к выбранной цели. И лишь тот, кто знает Ваши слабости, может незаметно помыкать Вами. Поэтому Вам не помешает немного упрямства поменять на такое же количество сообразительности.

Тема 6. Психолого-педагогическое проектирование как образовательная технология

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
4	ОПК-8	ИОПК-8.1., ИОПК-8.2.

Задание 3. Заполните анкету «Самооценка уровня развития профессиональных компетенций учителя на основе требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Ключ ответов

Профессиональные компетенции Обобщенная трудовая функция – Педагогическая деятельностьпо проектированию и реализации образовательного процесса	Самооценка педагога
ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ. ОБУЧЕНИЕ	
Трудовые действия	
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамкахосновной общеобразовательной программы	
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательныхстандартов основного общего, среднего общего образования	
Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной икомфортной образовательной среды	
Планирование и проведение учебных занятий	
Систематический анализ эффективности учебных занятий иподходов к обучению	
Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основнойобразовательной программы обучающимися	
Формирование универсальных учебных действий	
Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ)	
Формирование мотивации к обучению	
Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестированияи других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
Необходимые умения	

Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящимиза рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	
Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
Использовать и апробировать специальные подходы к обучению вцелях включения в образовательный процесс всех обучающихся, втом числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся,проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическаяИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующейобласти человеческой деятельности)	
Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностейобразовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
Необходимые знания	
Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и местообразования в жизни личности и общества	
Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисыразвития, социализация личности, индикаторы индивидуальныхособенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
Основы психодидактики, поликультурного образования,закономерностей поведения в социальных сетях	
Пути достижения образовательных результатов и способы оценкирезультатов обучения	
Основы методики преподавания, основные принципы Деятельностного подхода, виды и приемы современныхпедагогических технологий	
Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральныхгосударственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
Нормативные документы по вопросам обучения и воспитаниядетей и молодежи	
Конвенция о правах ребенка	

Трудовое законодательство	
ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Трудовые действия	
Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	
Реализация современных, в том числе интерактивных, форм иметодов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	
Постановка воспитательных целей, способствующих развитиюобучающихся, независимо от их способностей и характера	
Определение и принятие четких правил поведения обучающимисяв соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
Проектирование и реализация воспитательных программ	
Реализация воспитательных возможностей различных видовдеятельности обучаемых (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу обучаемых (культурупереживаний и ценностные ориентации ребенка)	
Помощь и поддержка в организации деятельности ученическихорганов самоуправления	
Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизниобразовательной организации	
Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизнив условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощьсемье в решении вопросов воспитания ребенка	
Необходимые умения	
Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	
Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	
Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников	
Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихсяв процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	
Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	
Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятныхусловиях	
Находить ценностный аспект учебного знания и информациидобеспечивать его понимание и переживание обучающимися	
Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций.	

Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другимиспециалистами в решении воспитательных задач	
Необходимые знания	
Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательныестандарты общего образования	
История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях	
Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы ииндивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики	
Научное представление о результатах образования, путях ихдостижения и способах оценки	
Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)	
ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ – РАЗВИВАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Трудовые действия	
Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностныхпроблем обучающихся, связанных с особенностями их развития	
Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе	
Применение инструментария и методов диагностики и оценкипоказателей уровня и динамики развития обучающихся	
Освоение и применение психолого-педагогических технологий (втом числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания игиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	
Оказание адресной помощи обучающимся	
Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума	
Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	
Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	

Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	
Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения,навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальныхсетях, формирование толерантности и позитивных образцовполикультурного общения	
Формирование системы регуляции поведения и деятельностиобучающихся	
Необходимые умения	
Владеть профессиональной установкой на оказание помощи обучающемуся вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	
Использовать в практике своей работы психологические подходы:культурно-исторический, деятельностный и развивающий	
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождениеосновных общеобразовательных программ	
Понимать документацию специалистов (психологов,дефектологов, логопедов и т.д.)	
Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личностиобучающегося	
Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательныемаршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	
Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	
Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	
Формировать детско-взрослые сообщества	
Необходимые знания	
Педагогические закономерности организации образовательногопроцесса	
Законы развития личности и проявления личностных свойств,психологические законы периодизации и кризисов развития	
Теория и технологии учета возрастных особенностейобучающихся	
Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, ихсоциально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ	
Основные закономерности семейных отношений, позволяющиеэффективно работать с родительской общественностью	
Основы психодиагностики и основные признаки отклонения вразвитии детей	
Социально-психологические особенности и закономерностиразвития детско-взрослых сообществ	
ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ– «ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»	
Трудовые действия	
Формирование общекультурных компетенций и понимания местапредмета в общей картине мира	

Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных способов его обучения и развития	
Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель- дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся	
Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовыхпрограмм и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования	
Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковойкультуры, и развития навыков поликультурного общения	
Совместное с учащимися использование иноязычных источниковинформации, инструментов перевода, произношения	
Организация олимпиад, конференций, турниров математическихи лингвистических игр в школе и др.	
Необходимые умения	
Применять современные образовательные технологии, включаяинформационные, а также цифровые образовательные ресурсы	
Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологиии школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения	
Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии сосновной общеобразовательной программой	
Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основепримерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение	
Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в томчисле исследовательскую	
Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) спрактикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности	
Осуществлять контрольно-оценочную деятельность вобразовательном процессе	
Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)	
Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средстваобучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования	
Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами,мультимедийным оборудованием	
Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции	
Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другимипедагогическими и иными работниками	
Владеть технологиями диагностики причин конфликтныхситуаций, их профилактики и разрешения	
Необходимые знания	

Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология,возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)	
Программы и учебники по преподаваемому предмету	
Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобныхпомещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности	
Современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных иидивидуальных особенностей обучающихся	
Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения	
Основы экологии, экономики, социологии	

Тема 7. Принципы и технология психолого-педагогического проектирования

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
5	ОПК-4	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2

Задание 4. Необходимо спроектировать человека из геометрических фигур

Цель: выявление индивидуально-типологических различий.

Инструкция: Вам необходимо нарисовать фигуру человека из 10-ти элементов – треугольника, круга и квадрата. Вы можете увеличить или уменьшить геометрические фигуры, произвольно осуществлять их подбор, но общее количество использованных фигур должно быть 10.

Ключ ответов

Подсчитывается количество затраченных в изображении фигур и результат записывается в виде трехзначных чисел, где

треугольники – сотни;

круги – десятки;

квадраты – единицы.

Эти трехзначные цифры образуют «формулу рисунка», по которому рисующий относится к соответствующему типу.

I. «Руководитель»: 901, 910, 802, 811, 820, 703, 712, 721, 730, 604, 613, 622, 631, 640.

Склонен к многократному пересмотру своих выводов и корректированию предлагаемых вариантов действий прежде, чем окончательно убедится в их правильности. Консервативность проявляется в избегании «потрясений» существующего положения дел, критики установившихся принципов, нежелании отступать от намеченного пути в реализации возложенных обязанностей.

Целеустремлен. В стремлении к достижению значимого результата может не считаться с личными предпочтениями, энергетическими и временными затратами. Способен к длительным усилиям, значительным напряжениям воли. Тверд в решениях. Настойчив. Упорен в отстаивании занимаемой позиции.

Способность к самообладанию и сопротивлению обстоятельствам благоприятствует успешному осуществлению административных функций, реализации властных полномочий. Высокий уровень социальной адаптации предрасполагает к ориентации на общепринятые нормы. Прогнозируемый высокий ораторский потенциал относит его к преподавательскому типу личности. Выдержка и самообладание позволяют находиться в центре внимания окружающих, оказывать на них действенное влияние. Развитое чувство собственного достоинства иногда может граничить с завышенными притязаниями.

Выраженный самоконтроль обеспечивает достаточную стрессоустойчивость.

901, 910, 802, 811, 820 – жесткое доминирование над другими.

703, 712, 721, 730 – ситуативное доминирование.

604, 613, 622, 631, 640 – вербальное воздействие на окружающих, «преподавательский подтип».

II. «Ответственный исполнитель»: 505, 514, 523, 532, 541, 550.

Рассудочные действия преобладают над другими психическими процессами. Хорошо разбирается в жизненных реалиях и своих делах.

Возможны частые колебания в принятии важных решений. Нерасположенность к порывистым, импульсивным действиям способствует согласованности усилий, ориентированных на достижение поставленной цели. Осторожность, расчетливость и благоразумная сдержанность помогают быть экономным, бережливым. Консервативность не предполагает тяготения к безрассудному риску.

Присуща повышенная требовательность к себе и другим. Правдолюбие.

Сдерживание чувств и желаний приучает к спокойствию и взвешенности поведения. Из-за усердия в работе может не замечать усталости, приобретая болезни нервного происхождения, что требует соблюдения режима труда и отдыха.

III. «Тревожно-мнительный»: 406, 415, 424, 433, 442, 451, 460.

Разнопланов в своих интересах. Обладает высоким творческим потенциалом. Особенности эмоциональной сферы, развитость воображения

располагают к тонким эстетическим переживаниям, окрашивающим познавательно-ориентировочные процессы при решении возложенных задач. Отличается наблюдательностью, живой восприимчивостью.

Легко раним. Частые сомнения в себе и своих возможностях предполагают необходимость мягкого подбадривания при столкновении с серьезными препятствиями на пути к реализации цели. Повышенно внимателен к порядку и аккуратности.

415 – поэтическая одаренность;

424 – тщательность в работе.

IV. «Ученый»: 307, 316, 325, 334, 343, 352, 361, 370.

Характеризуется теоретическим складом ума. В своих суждениях легко абстрагируется от реальности, делает неординарные теоретические обобщения. Склонность к конкретному, последовательному мышлению способствует установлению закономерностей, связей и отношений между явлениями. Свойственна вдумчивая и напряженная работа мысли. Настойчивость в сочетании с методичностью позволяют делать обобщения на основе анализа адекватного ориентирования в сложном взаимодействии фактов, превращать сведения о противоречивых событиях в стройное суждение. Выдвигаемые идеи, как правило, являются результатом сознательной и настойчивой работы.

Небезразличен к социальному статусу, карьерному росту. Рациональность побуждает к тщательному продумыванию своих поступков.

316 – способность создавать теории, преимущественно глобальные, или осуществлять сложную координационную работу;

325 – увлеченность познанием жизни, здоровья, биологическими дисципли-нами, медициной.

V. «Интуитивный»: 208, 217, 226, 235, 244, 253, 262, 271, 280.

Обладает ярким воображением. Сообразительность и развитая интуиция делают его эффективным в решении сложных задач. Изобретателен. Любознателен. Открыт инновациям. Стремится к систематизации получаемого знания.

Трудолюбив. Сравнительно легко переключается с одного вида деятельности на другой. Для работоспособности свойственна неровность, зависимость от увлеченности. В материальных делах непрактичен, щедр без расчетливости.

Альтруистичность может проявляться в заботе о других нередко с ущербом для собственных интересов. Возможно болезненное реагирование на посягательства, касающиеся личной свободы. Добр и снисходителен в межличностном взаимодействии. Активность в общении сочетается с тактом и наблюдательностью.

Нервная система чувствительная, сравнительно легко истощается при сильном напряжении. Выражен внутренний самоконтроль.

235 – профессиональные психологи или лица с повышенным интересом к психологии;

244 – способность к литературному творчеству;

217 – способность к изобразительному искусству;

226 – потребность в новизне, высокая планка критериев самореализации, личных достижений и оценки других людей.

VI. «Изобретатель, конструктор, художник»: 109, 118, 127, 136, 145, 019, 028, 037, 046.

Свойственны богатое воображение, пространственное видение. Может наблюдаться одержимость собственными идеями, их реализацией. Выражен творческий потенциал. Обладает хорошей памятью. Наблюдателен. Внешний материальный мир его обычно интересует больше, чем субъективные переживания, а факты в его глазах имеют большую ценность, чем рассуждения и теории.

Больше ориентирован на предметную деятельность. Недооценивая субъективный фактор, нередко может исходить из должного, а не из реального.

Старается придерживаться социальных норм, которые сам для себя и создает.

Эмоционален.

019 – умение владеть аудиторией;

118 – выражены конструктивные способности, изобретательность;

145 – увлеченность музыкой.

VII. «Эмотивный»: 550, 451, 460, 352, 361, 370, 253, 262, 271, 280, 154, 163, 172, 181, 190, 055, 064, 073, 082, 091.

Выражена эмоциональная память.

Деятелен и энергичен при реализации занимающих его идей.

Мягкость и добросердечность располагают к повышенному сопереживанию окружающим. Особенно чувствителен к несчастьям других, на что тратит значительную часть энергии, создавая трудности в реализации собственных возможностей. Отзывчив. Альтруизм делает его готовым к самопожертвованию. Скромность не располагает к выпячиванию своих заслуг, даже если они налицо. Однако в отстаивании собственных убеждений может быть непреклонным, избегать даже несущественных компромиссов, считая это справедливым. Способен к интуитивному проникновению во внутренний мир другого человека.

Присущи глубина и устойчивость чувств.

VIII. 901, 802, 703, 604, 505, 406, 307, 208, 109.

Небезразличие к социальному статусу, карьерному росту.

Требовательность к другим сочетается со способностью к сопереживанию, сочувствию. Способен побуждать других к действию в нужном направлении даже при наличии сопротивления. Стремление к самоутверждению сочетается с властностью, ориентацией на доминирование. Самолюбив. Обидчив.

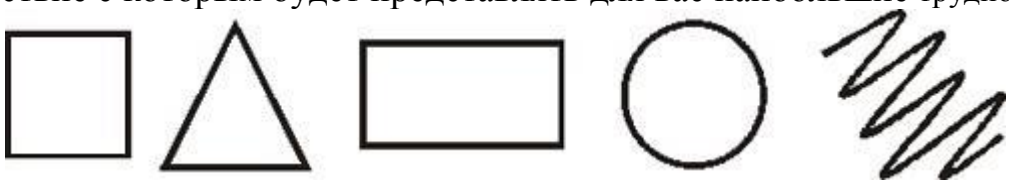
Тема 9. Персональная эффективность как фактор успешности командной работы

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
7	ОПК-4	ИОПК-4.1., ИОПК-4.2.

Задание 5. Определить тип личности, дать характеристику личных качеств и особенностей поведения человека в типичных ситуациях..

Посмотрите на пять фигур: квадрат, треугольник, прямоугольник, круг, зигзаг. Выберите из них ту, которая первой привлекла Вас. Запишите ее название под №1. Теперь проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке вашего предпочтения и запишите их названия под соответствующими номерами. Какую бы фигуру Вы не поместили на первое место, это Ваша основная фигура или субъективная форма. Она дает возможность определить Ваши главные, доминирующие черты характера и особенности поведения. Остальные четыре фигуры – это своеобразные модуляторы, которые могут окрашивать ведущую мелодию Вашего поведения. Сила их влияния убывает с увеличением порядкового номера. Однако может оказаться, что ни одна фигура Вам полностью не подходит. Тогда Вас можно описать комбинацией из двух или даже трех форм. Важно также значение последней фигуры - она указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для вас наибольшие трудности.



Ключ ответов

Квадрат

Квадрат – неутомимый труженик! Трудолюбие, усердие, позволяющее добиваться завершения работы, - вот чем, прежде всего, знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации.

Квадраты – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам. Поэтому Квадраты заслуженно слывут эрудитами, по крайней мере, в своей области. Мыслительный анализ – сильная сторона Квадрата. Если вы твердо выбрали для себя Квадрат – фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к "левополушарным" мыслителям, т.е. к тем, кто перерабатывает данные, говоря языком информатики, в последовательном формате: а-б-в-г и т.д.

Квадраты скорее "вычисляют" результат, чем догадываются о нем. Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок. Идеал Квадрата – распланированная, предсказуемая жизнь, и ему не по душе "сюрпризы" и изменения привычного хода событий. Он постоянно "упорядочивает",

организует людей и вещи вокруг себя. Все эти качества способствуют тому, что Квадраты могут стать (и становятся!) отличными администраторами, исполнителями, но… увы, редко бывают хорошими распорядителями, менеджерами.

Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в дополнительной, уточняющей информации для принятия решения лишает Квадрата оперативности. Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

Треугольник

Это форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника – способность концентрироваться на главной цели. Треугольники – энергичные, неудержимые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Они, как родственники – Квадраты, относятся к линейным формам и в тенденции также являются "левополушарными" мыслителями, способными глубоко и быстро анализировать ситуацию. Однако в противоположность Квадратам, ориентированным на детали, Треугольники сосредотачиваются на главном, на сути проблемы. Их сильная прагматическая ориентация направляет мыслительный анализ и ограничивает его поиском эффективного (и часто эффектного) в данных условиях решения проблемы.

Треугольник – это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и, по возможности, за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решений.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки, можно сказать, что они видят то, что хотят видеть, поэтому не любят менять свои решения, часто бывают, категоричны, не признают возражений и в большинстве случаев поступят по-своему. Однако они весьма успешно учатся тому, что соответствует их прагматической ориентации, способствует достижению главных целей, и впитывают, как губка, полезную информацию.

Треугольники – честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполнbяемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря – сделать карьеру. Прежде чем взяться за дело или принять решение, Треугольник сознательно или бессознательно ставит перед собой вопрос: "А

что я буду с этого иметь?". Из Треугольников получаются великолепные менеджеры на самом "высоком" уровне управления. Они прекрасно умеют представить высшему руководству значимость собственной работы и работы своих подчиненных, за версту чувствуют выгодное дело и в борьбе за него могут "столкнуть лбами" своих противников.

Главное отрицательное качество "треугольной" формы: сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для "завравшихся" Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы остроту.

Прямоугольник

Символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут "носить" остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенные периоды жизни. Это – люди, не удовлетворенные тем образом жизни, которые они ведут сейчас, и поэтому заняты поиском лучшего положения.

Причины прямоугольного состояния могут быть самыми различными, но объединяет их одно – значимость изменений для определенного человека. Основным психическим состоянием Прямоугольника является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на данный момент времени. Наиболее характерные черты Прямоугольников – непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Прямоугольники могут сильно меняться изо дня в день и даже в пределах одного дня! Они имеют, как правило, низкую самооценку, стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стиля жизни. Если внимательно присмотреться к поведению Прямоугольника, то можно заметить, что он применяет в течение всего периода одежду других форм: "треугольную", "круглую" и т. д.

Молниеносные, крутые и непредсказуемые изменения в поведении. Прямоугольники обычно смущают и настораживают других людей, и они могут сознательно уклоняться от контактов с "человеком без стержня". Прямоугольникам общение с другими людьми просто необходимо, и в этом заключается еще одна сложность переходного периода.

Тем не менее, как и у всех людей, у Прямоугольников обнаруживаются позитивные качества, привлекающие к ним окружающих. Это, прежде всего, - любознательность, пытливость, живой интерес ко всему происходящему и … смелость! Прямоугольники пытаются делать то, что никогда раньше не делали; задают вопросы, на что прежде у них не хватало духу. В данный период они открыты для новых идей. Ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Правда, оборотной стороной этого является чрезмерная доверчивость, внушаемость, наивность. Поэтому

Прямоугольниками легко манипулировать. "Прямоугольность" - всего лишь стадия. Она пройдет!

Круг

Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга – люди, их благополучие. Круг – самый доброжелательный из пяти форм. Он чаще всего служит тем "клеем", который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т. е. стабилизирует группу.

Круги – самые лучшие коммуникаторы среди пяти форм, прежде всего потому, что они лучшие слушатели, они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживание другого человека. Круг ощущает чужую радость и чувствует чужую боль как свою собственную. Круги "болеют" за свой коллектив и высокопопулярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые менеджеры и руководители в сфере бизнеса.

Во-первых, Круги, в силу их направленности, скорее на людей, чем на дело, слишком уж стараются угодить каждому. Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что Круг уступит первым.

Во-вторых, Круги не отличаются решимостью, слабы в "политических играх" и часто не могут подать себя и свою "команду" должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами часто берут верх! Более сильные личности, например, Треугольники. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

Круг – это нелинейная форма, и те, кто уверенно идентифицирует себя с Кругом, скорее относятся к "правополушарным" мыслителям. Правополушарное мышление – более образное, интуитивное, скорее интегративное, чем анализирующее. Поэтому переработка информации у Кругов осуществляется не в последовательном формате, а скорее мозаично, прорывами, с пропуском отдельных звеньев. Это не означает, что Круги не в ладах с логикой, просто формализмы у них не получают приоритета в решении жизненных проблем. Главные черты их стиля мышления – ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения.Можно сказать, что Круг – прирожденный психолог. Однако, чтобы стать во главе серьезного, крупного бизнеса, Кругу не хватает "левополушарных" организационных навыков своих "линейных братьев" - Треугольника и Квадрата.

Зигзаг

Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из пяти фигур и единственная разомкнутая фигура. Если Вы твердо выбрали Зигзаг в качестве основной формы, то Вы, скорее всего истинный "правополушарный" мыслитель, инакомыслящий, поскольку линейные формы превосходят Вас численностью.

Итак, как и вашему ближайшему родственнику – Кругу, только еще в большей степени, Вам свойственна образованность, интуитивность, интегративность, мозаичность. Строгая последовательная дедукция – это не Ваш стиль. Мысль Зигзага делает отчаянные прыжки: от а… к… я! Поэтому многим линейным, "левополушарным" трудно понять Зигзагов. "Правополушарное" мышление не фиксируется на деталях, поэтому оно, упрощая в чем-то картину мира, позволяет строить целостные, гармоничные концепции и образы, видеть красоту.

Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство. Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального – вот что нравится Зигзагам. В отличии от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот – заострением конфликта идей и построения новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза другим" на возможность нового решения.

Зигзаги склонны видеть мир постоянно меняющимся. По этой причине нет ничего более скучного для них, чем никогда не изменяющиеся вещи, рутина, шаблон, правила и инструкции, статус-кво или люди, всегда соглашающиеся или делающие вид, что соглашаются. Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте.

Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать новые идеи и методу работы. Зигзаги никогда не довольствуются способами, при помощи которых вещи делаются в данный момент или делались в прошлом. Зигзаги устремлены в будущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так реален, как мир вещей для основных.

Немалую часть жизни они проводят в этом идеальном мире, отсюда и берут начало такие черты, как непрактичность, нереалистичность и наивность. Зигзаг – самый восторженный, самый возбудимый из всех пяти фигур. Когда у него появляется новая и интересная мысль, он готов поведать ее всему миру! Зигзаги – неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они

несдержанны, очень эспрессивны ("режут правду в глаза"), что наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же, они сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Тема 13. Управление и лидерство в командной работе

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
9	УК-6	ИУК-6.1., ИУК-6.2.

Задание 7. Выявите наличие лидерских качеств, ответив на вопросы теста: Лидер ли Вы?

1. Уже в детстве необходимость подчиняться другим была для меня проблемой.
2. Считаю, что прогресс в науке и культуре немыслим без людей с развитыми потребностями господствовать над другими.
3. Думаю, что настоящий мужчина умеет подчинять своей воле женщин.
4. Честно говоря, не люблю, когда близкие опекают.
5. Согласен с утверждением, что истинная натура женщины — покорность.
6. Не все, возможно, догадываются, что «брать все на себя» мне приходится из-за постоянных опасений за благополучие родных.
7. По-моему, большинство проблем у нас возникает из-за недостатка лидеров с «железной рукой».
8. В трудных ситуациях, требующих быстрого решения, мне обычно не нужно много времени, чтобы поступить правильно.
9. Знаю, что могу и люблю руководить другими людьми.
10. Не умею и не хочу открываться до конца ни перед кем.
11. Мне не чужды мечты о «тихой пристани».
12. Думаю, что подчиненному необходимо уметь выполнять любые приказы начальника.
13. Возможно, это странно, но в отношениях с близкими мне людьми испытываю внутреннее сопротивление, когда вынужден просить о чем-то.
14. Часто сталкиваюсь с ситуацией, в которой кто-то ждет от меня объяснений, хотя, на мой взгляд, все и так ясно.
15. Мне кажется, что мой характер похож на характер отца (матери), который(ая) был(а) опорой в семье.

Ключ ответов

На вопросы теста необходимо ответить «да», «нет», или «не знаю».

Обработка результатов.

Ответ «да» — 10 баллов, «не знаю» — 5, «нет» — 0.

Итак:150 — 100 баллов. Ваши ответы рисуют образ великого диктатора, который считает, что знает, как есть и как должно быть. Вы умеете убеждать и руководить другими, заставить выполнить работу в срок. Но иногда что-то в тоне, взгляде, жесте ваших «подчиненных» говорит: дай передохнуть!

99 — 50 баллов. Гармония и решительность, мудрость и расчет, умение дать добрый совет — вот Ваши главные достоинства. Если необходимо, Вы руководите; если нужно — уступаете, всегда принимая во внимание чужое мнение и желание. Но только Вам известно, всегда ли Вы добиваетесь цели достойными средствами.

49 — 0 баллов. Ваши ответы характерны для «психологического ужа». Вы способны проглотить любой упрек, даже если это и не обязательно; всем пожертвовать, хотя этого никто не требует. Часто, чувствуя собственное бессилие, Вы способны на... решительный поступок. Испытывая беспомощность, ищете в других недостающие Вам черты характера и в этом находите смысл и надежду на лучшую для Вас жизнь.

Тема 15. Разработка и реализация индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
10	УК-6	ИУК-6.1., ИУК-6.2.

Задание 8.

Педагог Е. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Директор Ц. каждый раз вызывает его к себе для объяснений, что на время делает Е. внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Стратегия поведения в данной ситуации для директора и педагога?

Ключ ответов

Стратегии: 1 – для директорая, 2 – для педагога.

1. Проанализируйте свое отношение к педагогу Е.: высказываете ли вы ему признательность за хорошую работу или принимаете это как должное. Во втором случае начните поощрять его хорошую работу одновременно с тщательным контролем. Обязательно соизмеряйте интенсивность контроля с частотой допущенных ошибок. Чем меньше ошибок, тем меньше контроля. Скажите Е. о своем двойственном отношении к его работе: с одной стороны, вам нравится качество работы, а с другой - очень раздражают нелепые погрешности. Спросите, что он собирается предпринять, чтобы избежать

подобных ситуаций. Если эти тактики после многократного применения не дают никакого результата, то в спокойном и деловом тоне укажите сотруднику на возможные последствия его поведения в такой форме: «Как Вы считаете, что может предпринять администрация, если Вы и впредь будете допускать такие ошибки?». Если этот последний стимул не подействует на работника, то стоит подумать о его замене.

2. Во избежание спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для директора, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится.

Игры

Тема 4. Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста и личностного развития

Номер задания и проверка сформированной компетенции

Код компетенции	Код индикатора компетенции
ОПК-8	ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.

Психологическая игра. (по В.А. Полякову)

Цель: Исследовать уровень собственной самооценки

Ход игры: Обратитесь к людям, которые хорошо Вас знают (друзья, одноклассники, родные) и попросите их ответить на следующие вопросы:

- Что вы считаете моими сильными качествами?
- На какие из моих личных качеств наибольший спрос на рынке труда?
- Какие условия работы, по вашему мнению, наиболее подходят мне?
- А что, по вашему мнению, наиболее важно для меня в работе?
- Какие качества, которые вы во мне находите, я сам не замечаю?
- Что вы считаете моими недостатками?
- Можете ли вы рекомендовать профессию, подходящую мне в наибольшей степени?
- Согласны ли вы с точкой зрения других людей о вас?

Тема 8. Проектные команды, стратегии единения

Номер задания и проверка сформированной компетенции

Код компетенции	Код индикатора компетенции
ПК-10	ИПК-10.1., ИПК-10.2.

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.

Тема 11. Процесс профессионального саморазвития

Номер задания и проверка сформированной компетенции

Код компетенции	Код индикатора компетенции
ПК-10	ИПК-10.1., ИПК-10.2.

Игра «Поступь профессионала»

Цель: смоделировать некоторые типичные черты и особенности поведения тех или иных профессионалов, позволяющие лучше понять обобщенные образы представителей данных профессий и соотнести их с представлениями о собственном Я-образе.

Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает всем рассчитаться по порядку номеров.

2. Каждый достает листочек бумаги и проставляет на нем в столбик столько номеров, сколько оказалось участников игры.

3. Общая инструкция: “Данное игровое упражнение одновременно очень необычное и очень простое. Мы попробуем изобразить те или иные профессии с помощи походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с по мощью с вое и походки. Сейчас каждый из Вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. Остальные должны будут внимательно наблюдать за походкой очередного игрока, а в своих листочках напротив номера этого игрока написать ту профессию, с которой у Вас проассоциировалась его походка. Известно ведь, что по походке иногда узнать (угадать), работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.”.

4. Будет лучше, если первым пример покажет сам ведущий, поскольку упражнение действительно очень необычное и у кого-то из игроков оно может вызвать некоторое недоумение. Ведущий должен продемонстрировать, что нет ничего особенного в том, что он просто встанет со своего места, подойдет к одному из игроков и шепотом скажет ему на ушко, какую профессию он изображаете помощью своей походки...

5. Далее игроки по очереди проделывают то же самое, но каждый раз, называя предварительно свой порядковый номер.

6. Ведущий записывает в споем листочке, какой номер какую именно профессию хотел представить своей походкой.

7. Далее ведущий быстро собирает у игроков их листочки с записями и перемешивает их.

8. При подведении итогов ведущий берет первый листочек и зачитывает профессию напротив первого номера, затем берет второй листочек и также зачитывает профессию напротив первого номера и т.д. После этого он говорит, какую же профессию хотел представить своей походкой сам игрок (ведущий зачитывает это по своим записям). Делается это для того, чтобы сравнить задуманную игроком профессию и то, что из этого получилось. Далее он переходит ко второму номеру и т.д. При этом совершенно не обязательно выяснять, кто именно под каким номером выступал (обычно, когда немало участников, чужие номера остальными игроками забываются).

Если окажется, что кто-то им озорства напишет какую-то явно неприличную (обидную) профессию, то Ведущий ее просто не зачитывает.

Опыт показывает, что обычно игра проводит оживленно и весело, хотя столь простое на первый взгляд задание — пройтись по классу под взглядами своих одноклассников — для кого-то может оказаться непростым испытанием. Поэтому, если кто-то откажется участвовать в упражнении, то нужно отнестись к нему с пониманием и предложить просто понаблюдать за своими товарищами.

Тренинговые занятия

Тема 5. Проектирование маршрутов профессионального самообразования и личностного роста

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6	ИУК-6.1., ИУК-6.2.

Тренинг 1
«Приобретение навыков работы в психологическом консультировании»

Задача: определить поведение консультанта на разных этапах психологического консультирования.

Цель: закрепить теоретические знания по данной теме, выявить уровень подготовки к проведению различных этапов консультирования.

Упражнение 1.

1) Вы должны взять на себя роль психолога консультанта. Проиграйте полностью с кем-либо сцену встречи клиента в психологической консультации

2) Вы должны обратиться к кому-нибудь как к потенциальному клиенту с типичными фразами речевого этикета, уместными в момент встречи в психологической консультации.

3) Ваша цель сыграть консультанта, который сможет успокоить возбуждённого клиента используя рекомендованные приёмы и методы и пусть кто-нибудь будет клиентом, который недоволен проведением консультации и считает важным об этом донести.

Упражнение 2. Психологическое интервью

Проведите психологическое интервью со взрослым человеком.

По результатам интервью составьте протокол, где отразите следующее: формулировку проблемы; основную информацию по проблеме; основные противоречия, заявленные клиентом; формулировки клиента по проблеме; желаемый результат; поиск позитивного результата; варианты решения проблемы (желательно несколько возможных варианта).

Упражнение 3. «Монолог»

Цель: развивать умение сконцентрироваться, логично и последовательно излагать свои мысли, умение следить за временем («чувство времени»).

Участникам по очереди предлагается в течение 1 минуты придумать рассказ по одной из тем, предложенной тренером.

Например:

– Что такое эмоциональность;

– Как преодолеть плохое настроение;

– Вспыльчивость – хорошо это или плохо;

– Хорошо ли иметь чувство справедливости;

– Взаимопонимание в группе

Упражнение «Картинка»

Целью данного упражнения является раскрепощение, сплочение и готовность к неформальному общению между собой. Материал – картинки, фото с различной эмоциональной нагрузкой.

Участникам предлагается выбрать одну или несколько картинок из имеющихся, которые могли бы отражать их настроение, убеждение или мироощущение, или просто то, которое понравилось больше всего. Следом следует рассказать группе, почему именно эту картинку выбрал участник. Ожидаемый результат – участники эмоционально освобождаются и чувствуют себя комфортнее.

Упражнение по Г.И. Колесниковой. Задача: выявить особенности психовлияния в практике консультирования.

Цель: закрепление теоретического знания по данной теме, выявить способность чётко формировать умение противостоять навязанному мнению, а также оказывать положительное влияние на окружающих.

Подберите метафоры к основным ситуациям:

1) напоминание клиенту об имеющихся у него ресурсах;

2) поиск новых ресурсов;

3) предложение решения проблемы;

4) структурирование общения;

5) снятие барьеров в общении;

6) разрушение ограничивающих убеждений.

Невербальные техники психологического консультирования.

Цель: Позволяют создавать контакты и атмосферу ПК. Они не очень заметны для клиента, но очень важны: 1) визуальный - контакт глаз; 2) использование мимики; 3) использование пантомимики; 4) проксемические средства – использование расстояния между клиентом и консультантом и взаимного расположения; 5)паралингвистические средства - использование громкости, голоса, интонации, скорость речи, паузы в речи.

Паузы молчания молчание: увеличивает эмоциональное взаимопонимание консультанта и клиента; предоставляет возможность клиенту «погрузиться» в себя и изучать свои чувства, установки, ценности, поведение; позволяет клиенту понять, что ответственность за беседу лежит на его плечах.

Упражнение «Стирание негативной информации»

Сядьте, расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый лист бумаги, карандаши и стиральную резинку. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация и т.д. Мысленно возьмите стиральную резинку и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги мысленно созданную негативную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока с листа не исчезнет картинка. Откройте глаза. Произведите проверку. Для этого закройте глаза и представьте тот же лист бумаги. Если картинка не исчезла, снова возьмите стиральную резинку и «стирайте» до ее полного исчезновения. Через некоторое время упражнение можно повторить.

Упражнение «Аукцион»

Как на аукционе предлагается как можно больше найти способов, которые помогли бы справляться со стрессовыми ситуациями. Психолог дает возможность клиентам провести через себя и представить другим выбранные ими способы снятия стрессового напряжения и эмоционально расположить участников к активным высказываниям.

Упражнение «Волшебные зеркала»

Цель: формирование положительной Я-концепции, повышение уверенности в себе, снижение тревожности. Материалы: цветные карандаши или фломастеры, бумага А4. Процедура: Участникам предлагается

нарисовать себя в 3-х зеркалах, но не простых, а в волшебных: в первом - маленьким и испуганным, во втором - большим и весёлым, в третьем -не боящимся ничего и сильным. Далее психологом задаются вопросы. Например: Какой человек выглядит симпатичнее? На кого ты сейчас похож? В какое зеркало ты чаще всего смотришься в жизни? На кого ты хотел бы быть похож? Какие ощущения у тебя возникали в процессе рисования 3-х рисунков?

Упражнение «Нарисуй свой страх»

Цель: преодоление негативных переживаний, символическое уничтожение страха, снижение эмоционального напряжения. Материалы: цветные карандаши или фломастеры, бумага А4. Процедура: Участникам предлагается нарисовать свой страх и ему дать имя. Участники обсуждают свои рисунки. После чего участникам предлагается несколько вариантов на выбор избавления от своего страха: уничтожить рисунок (страх); превратить страшное в смешное, дорисовав рисунок; украсить его, чтобы оно само себе понравилось и стало добрым; либо свой вариант придумать. Психолог задает им следующие вопросы: Что изображено на рисунке? Расскажи о нём подробнее. Какие ощущения у тебя возникали во время рисования? Какой способ избавления от страха ты выбрал? Какой этот страх сейчас? Какие ощущения у тебя возникали во время «избавления»? Изменилось ли твоё отношение к данному страху теперь?

Релаксационное упражнение «Заброшенный сад»

Цель: снятие напряжения, раскрепощение и создание высокого эмоционального подъема, возможность усвоить, что проблемы часто мы создаем сами. Вы совершаете прогулку по территории большого замка. Вы видите высокую каменную стену, увитую плющом, в которой находится деревянная дверь. Откройте ее и войдите. Вы оказываетесь в старом заброшенном саду. Когда- то это был прекрасный сад, однако уже давно за ним никто не ухаживает. Растения так разрослись, и все настолько заросло травами, что не видно земли и трудно различить тропинки. Вообразите, как вы, начав с любой части сада, пропалывает сорняки, подрезает ветки, выкашивает траве, пересаживает деревья, окапывает, поливает их, то есть делает все, чтобы вернуть саду прежний вид… Через некоторое время остановитесь и сравните ту часть сада, где вы уже поработали, с той, которую вы еще не трогали.

Упражнение на развитие профдействий психолога по созданию ситуации взаимодействия с другим человеком. Цель: выделение основных тем в тексте для построения предмета взаимодействия.

Студенты должны прочитать предоставленные тексты, затем выделить и обосновать единицы анализа текста на основе его понимания (единицей анализа можно считать понятие задач взаимодействия). Затем необходимы отыскать индикаторы задач взаимодействия в тексте, руководствуясь принципом конвенциальности. После этого необходимо выполнить статистическую обработку (примерный количественный анализ тем взаимодействия)

Упражнение: анализ и выделение значимых тем психологом. Цель: анализ тем в реальных высказываниях людей, обращавшихся за психологической помощью. Студенты должны проанализировать предоставленные тексты и выделить, какие темы представлены в следующих высказываниях, затем обосновать свой ответ через анализ смысловых единиц текста.

Упражнение. Цель: установление невербального контакта при работе с группой. Вся группа студентов учит несколько коротких стихотворных текстов (например, всем известные «идёт бычок, качается» и «наша Таня громко плачет»). Затем каждый студень должен рассказать своё стихотворение, без слов, используя лишь невербальные способы передачи информации. Группа должна догадаться какое, стихотворение рассказывает выступающий.

Упражнение. Цель: освоение техники сообщения психологической информации. Студентом предлагается прочитать некоторые высказывания психологов, которые содержат психологическую информацию, а затем определить, какой из вариантов высказывания является неквалифицированным, а какой отражает профессиональную позицию психолога. Свой ответ необходимо аргументировать, пользуясь понятием о задачах психологического консультирования.

Упражнение. Цель: освоение техники обратной связи как метода воздействия в ситуации интервью («супервопрос»). Студентам предлагается прочитать несколько высказываний клиентов на приеме консультирования. Затем студенты должны поставить вопрос к каждому высказыванию и обосновать необходимость постановки именно этого вопроса. При аргументировании важно обратить внимание на то содержание высказывания, которое вызвало обратную связь. Также нужно ответить на вопрос о соответствии вопроса созданию предмета профвзаимодействия.

Тема 10. Сущность понятия карьера как траектория личностного развития

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-8	ИОПК-8.1., ИОПК-8.2.,

Тренинг 2
«Психотехническое самоопределение психолога»

Цель: развитие навыков решения учебных инструментальных задач; овладение социально-психологическими знаниями.

Задачи:

- развитие коммуникативных способностей слушателей;
- повышение компетентности в сфере педагогического взаимодействия;

- развитие рефлексивных навыков;

- формирование способности анализировать ситуации, поведение, состояние, как участников группы, так и своё собственное;

- умение адекватно воспринимать себя и окружающих.

Упражнение 1. Ведущий группы

Цель: развитие навыков решения учебных инструментальных задач.

Представьте себе, что вы являетесь ведущим группы. Попробуйте представить каждую ситуацию таким образом, чтобы вы могли оценить ее, исходя из общей перспективы группы. Напишите ваш собственный ответ на ситуацию. Когда все члены группы кончат отвечать, обменяйтесь решениями, обсудите альтернативы.

Обсуждение.

Ситуация 1. Молчаливый участник

Группа встречалась каждую неделю на 2 часа на протяжении нескольких недель. Вы наблюдали, что один из 10 членов не принимал активного участия в работе группы. Его можно было бы назвать «молчаливым участником». Общий уровень доверия между членами группы казался высоким, и, казалось, что участники работают хорошо.

Обсуждение: Какую бы вы в данном случае избрали бы функцию, если бы были ведущим?

Ситуация 2. Скрытый мотив

Группа встречалась дважды. Первая встреча характеризовалась некомфортными чувствами, напряженным поведением и неопределенностью. Вторая встреча казалась скучной, вялой и закрепощенной. Вы предполагаете, что что-то не выяснено, что-то осталось без внимания, что существует какая-то скрытая мотивация.

Обсуждение: Какую, на ваш взгляд, лучше выбрать тренеру функцию?

Ситуация 3. Завершение

Группа встречалась 12 раз, а еще намечены две встречи перед ее завершением. Уже чувствуется близкий конец, это влияет на актуальное поведение всех участников. Об этом влиянии свидетельствует их все более устраняющееся и отделяющееся поведение.

Обсуждение: Какую функцию вы считаете более приемлемой в данной ситуации?

Ситуация 4. Агрессивный участник

Во время первых встреч группы один участник постоянно вступал в разговор агрессивными и враждебными путями. Он много говорил и требовал, был очень критичным и постоянно оценивал других и вас в том числе.

Обсуждение: Какую тренерскую функцию вы используете?

Ситуация 5. Власть и контроль

После 8 прошедших встреч власть в группе между участниками распределилась, на ваш взгляд, неравномерно и нефункционально. Вам интересно, разделяют ли участники группы ваши наблюдения и выводы. Какую функцию ведущего лучше использовать в такой ситуации?

Обсуждение: какую стратегию в работе с «трудным участником» выбрал психолог? Какой тактический ход этому соответствует?

Попробуйте соотнести свой выбор поведения ведущего с интерпретациями функций ведущего, используя следующую информацию:

1. Функция эмоциональной стимуляции. Освобождение эмоций путем их проявления вовне, ведущий как «центр», функция вызова — конфронтация. (Вдохновляю других, рискую на группе, обнаруживаю свои чувства перед другими людьми, побуждаю других людей к поведенческим проявлениям, выражаю несогласие с другими, призываю других, активно взаимодействую с другими.).

2. Забота. Ориентация на принятие и тепло: понимание, сердечность в личностных отношениях. (Показываю, что принимаю других людей, предлагаю свою дружбу другим, хвалю других, принимаю других, выражаю эмоции других, искренен с другими, устанавливаю тесные отношения с другими.).

3. Придание значения. Когнитивное поведение, функция «называния», осознание чувств и поведения. (Проясняю чувства других людей, формулирую идеи, интерпретирую высказывания других, объясняю ситуацию, сложившуюся на группе, резюмирую высказывания участников, помогаю другим понять их поведение.).

4. Исполнительская функция. Организация группового процесса, установление продолжительности, скорости, последовательности событий. (Предлагаю или оставляю пределы, ограничения, делаю выводы по реакциям людей, управляю временем своим и чужим, управляю активностью группы, задаю вопросы, предлагаю упражнения, занимаюсь принятием решений).

Упражнение 2. Слушать и слышать (С. Ю. Смагина)

Цель: тренировка навыков слушания и осмысления услышанного.

Участникам предлагается попытаться услышать мнение о себе. Один из участников становится в центр круга, а остальные по сигналу одновременно говорят одно слово, характеризующее стоящего в круге. Игра продолжается до тех пор, пока все не окажутся в центре круга.

Обсуждение: слышим ли мы то, что говорят на самом деле или собственные ожидания? А что мы ожидали услышать?

Далее участникам предлагается написать основные заповеди психолога, составленные по материалам народной мудрости (пословицы, крылатые фразы). Каждый пишет одну (две) пословицы и сдает ведущему, он добавляет к ним заранее заготовленные. Например, «семь раз отмерь, один раз отрежь», «не сотвори себе

кумира», «тихо едешь — дальше будешь» и пр. Затем один из участников выходит из комнаты. Группа выбирает одну из пословиц, например, «терпенье и труд — все перетрут».

Игроки становятся в круг, их задача — по сигналу произнести одно слово из выбранной фразы. При этом первый говорит слово «терпенье», второй «и», третий «труд» и так далее по кругу. Все слова произносятся одновременно. Когда отсутствующий возвращается, то встает в центр круга,

а остальные участники по сигналу произносят свои слова. Задача человека, стоящего в круге, понять, какую пословицу загадала группа. Если с первого раза это не удается, группа повторяет ее. Игра продолжается до тех пор, пока все участники не побывают в роли водящего.

Обсуждение.

Упражнение 3. Идентификация с ролью клиента

Цель: развитие способности поставить себя на место другого.

Ведущий рассказывает участникам группы о специфике душевной боли, выделяет три базовых составляющих консультативного процесса в практической психологии —опыт, жизнь и любовь.

Далее ведущий предлагает участникам карточки с описаниями различных ситуаций, в которых оказались люди, как взрослые, так и дети. Участники должны войти в положение своих героев и рассказать группе их историю от первого лица.

Ситуация 1. Молодой человек, не проявивший никаких способностей в жизни. Ничего толком он не умеет, ничего у него не получается, никаких особых способностей не проявилось. Другие люди ему об этом тоже говорят. Он им верит. Испытывает разочарование в жизни, утратил к ней интерес.

Ситуация 2. Женщина поссорилась со своим мужем. Они поругались, и муж сказал, что он уходит и забирает с собой сына. Она подумала, что он угрожает. Но муж действительно забрал ребенка. Он забрал его тайно, пока её не было. Больше она их не видела. Сейчас у неё новая семья. Но она всё время думает о первом муже, хочу его вернуть.

Ситуация 3. Девочка-подросток страдает из-за семейных конфликтов. Причиной этих ссор является она сама, вернее её воспитание. Родители упрекают друг друга, обвиняют, скандалят. Каждый считает, что вина в том, что дочь отбивается от рук, в другом. Девочка тяжело переживает эти раздоры, очень эмоционально реагирует на них. Главное заключается в том, что она считает себя хорошей и ей обидно, когда в неё не верят.

Ситуация 4. Отец постоянно ругает своего сына, «пилит» по поводу и без. Он же просто теряется, так как не знает, как тому угодить. Чувствует себя униженным, суетится всякий раз, когда отец кричит на него. Ему очень горько, что его никто не защищает и не любит.

Ситуация 5. Девочки-сестры враждуют между собой. Старшая насмехается над младшей, издевается над её внешностью, манерой одеваться, причесываться, говорить. Она выставляет в смешном свете всё, чем занимается младшая. Когда дома никого нет, обзывает младшую и даже бьёт. На попытки младшей сестры искать защиту и поддержку у родителей, те отвечают ей, что она это всё выдумывает.

Ситуация 6. Старшеклассница жалуется на отсутствие друзей, с ней никто не хочет дружить, из компаний её просто прогоняют. Она думает, что это связано с её некрасивой внешностью, которая всех отталкивает. Надежду обрести друзей она уже утратила. Одиночество стало таким всеобъемлющим, что ей уже не хочется жить.

Ситуация 7. Мать не знает, что делать со своей выросшей дочерью, которая ни её, ни отца не слушает, хамит. Может по несколько дней не появляться дома, при этом ничего родителям не сообщает. Хотя они знают, что у неё уже регулярно меняются партнеры, её интимное поведение попросту называется развратом. Дочь становится всё более развязной, грубой, ничего не делает по дому — только ест, спит, меняет наряды и постоянно требует денег.

Обсуждение:

- Насколько трудно было войти в роль клиента?
- Какие чувства возникли в этой роли?
- Трудно ли поставить себя на место другого человека и понять его переживания?

Упражнение 4. Предоставление и получение обратной связи (Д. Данко и Р. Черси)

Цель: установление психологического климата, способствующего предоставлению и получению обратной связи в установленных рабочих группах, практика активного слушания и навыков обратной связи.

Материалы: листок бумаги и карандаши для каждого участника.

Ведущий объясняет цель упражнения. Он говорит о том, что часто бывает трудно в групповых ситуациях спонтанно дать и получить похвалу, конструктивную критику или негативную обратную связь, т.к. люди не хотят нарушать групповых норм, отдалять других людей или быть воспринятыми как приносящие другим людям неприятности, и еще потому, что они не знают, что им на это ответят. Далее ведущий поясняет, что целью данного упражнения является предоставление участникам возможности обменяться информацией друг о друге.

Ведущий объясняет первую фазу упражнения: сбор фактов. На этом этапе каждый участник должен поговорить с каждым попарно. Примерный перечень вопросов:

1. Какое ваше любимое дело?
2. Как вы сейчас себя чувствуете?
3. Кому вы больше всего доверяете?
4. О чем вы чаще всего мечтаете?
5. Когда вы хотите побыть один?
6. Что вы называете экзотическим?
7. Как вы определяете дружбу?
8. Когда вы чувствуете особое расположение к другому человек?
9. Какие ценности являются для вас наиболее значимыми?
10. Что вы ожидаете от меня?
11. В каких обстоятельствах вы говорите неправду?
12. Что вам трудно делать?
13. Какова ваша любимая шутка или анекдот?
14. Когда вы чувствуете себя некомфортно?

В ходе беседы должен произойти в течение 3-5 минут обмен обратной связью. При этом желательно придерживаться следующих правил:

1. Обратная связь представляет собой информацию о таком влиянии нашего поведения, которое обычно не осознается. Формой обратной связи является сообщение о своих реакциях на поведение других людей с целью помочь им откорректировать его.

2. Хорошо начинать с положительной обратной связи, постепенно переходя к негативным моментам, если они имеются.

3. Обратная связь должна носить скорее описательный, чем оценочный характер, кроме того, она должна быть конкретной.

4. Задачей слушающего является практика активного слушания. Пояснения спрашиваются лишь тогда, когда они необходимы.

5. Информация, содержащаяся в обратной связи, может основываться только на собственных наблюдениях и впечатлениях слушающего.

6. Давая личностную обратную связь, необходимо оговорить, что это Ваше личное мнение.

Участникам раздаются чистые листы бумаги и карандаши, они рассаживаются попарно. Пары просят сесть таким образом, чтобы не мешать и не слышать то, о чем говорят соседние пары. Участников просят выбрать того человека в паре, который будет первым, и начать первую фазу упражнения. Через 3 минуты ведущий просит поменяться ролями в диадах. Еще через 3 минуты ведущий говорит время. Одна минута дается участникам на фиксацию полученной информации, а потом их просят выбрать себе следующего партнера. Этот процесс продолжается до тех пор, пока каждый не даст и не получит обратную связь от каждого. Участников просят просмотреть и структурировать ту информацию о себе, которую они получили.

Далее ведущий объясняет вторую фазу упражнения: ответ. Ведущий говорит о том, что каждому участнику будет предоставлено по 3 минуты на то, чтобы сообщить и ответить на ту обратную связь, которую они получили о себе. Участникам напоминается о конфиденциальности источников.

Обсуждение: группа обсуждает новое восприятие друг друга, возможности использования обратной связи в консультировании и те средства и способы, с помощью которых лучше давать и получать обратную связь.

Упражнение 5. События жизни (А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров)

Цель: осознание значимых событий своей жизни

Ведущий просит каждого участника написать по одному событию своего прошлого, настоящего и будущего. Затем предлагает остальным участникам отгадать те события, которые написал кто-либо из членов группы (с его согласия).

Обсуждение: какие возможности даёт это упражнение?

Рефлексия занятия.

Тема 12. Модель персональной эффективности

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-8	ИОПК-8.1., ИОПК-8.2.

Тренинг 3
«Профессиональное развитие»

Цель тренинга: определение перспективных целей в будущей профессиональной деятельности; анализ и осмысление профессиональных перспектив; побуждение интереса участников к осознанному профессиональному самоопределению; повышение готовности участников выделять приоритеты при планировании профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Задачи тренинга:

1. Повышение компетентности в профессиональном межличностном общении.

2. Расширение представлений слушателей о себе как будущем психологе-профессионале.

3. Обучение профессиональному и личностному взаимодействию в группе.

4. Приобретение знаний о закономерностях профессионального общения.

5. Осознание личностных препятствий на пути профессионального саморазвития.

Упражнение 1 Диагностика представлений слушателей о себе как будущем психологе-профессионале

Цель: проведение диагностики представлений слушателей о себе как будущем психологе-профессионале.

Содержание: диагностика представлений слушателей о себе как будущих профессионалах. Оценка потребности в коррекционных мероприятиях у участников тренинга, уточнение цели этих мероприятий. Создание благоприятных условий для работы группы. Разработка и принятие основных принципов работы в группе.

Инструкция: "Нарисуйте свой профессиональный мир, не рисуя пока себя. Разбейтесь на группы по 3 человека. Обсудите в тройках по очереди каждый из рисунков. Вначале обсудите предметы, объекты, изображенные на рисунке; затем выясните у автора его эмоциональное отношение к изображенному. В том случае, если все нравится, предложите ему поместить себя на рисунок. Если в рисунке есть что-то беспокоящее, тревожащее, выясните, что именно вызывает неприятные эмоции. Попробуйте изменить рисунок, что-то убрать, или, наоборот, добавить, пока этот рисунок не станет безопасным и автор не выразит готовность поместить себя в каком-то месте рисунка".

Вопросы для обсуждения:

- Какие чувства вызывает у вас ваш профессиональный мир?

- Из чего он состоит?

- Как вы чувствуете себя в этом мире?

Упражнение 2 «Мое состояние»

Назначение: диагностика эмоционального состояния членов группы. Инструкция: «Расскажите о своем внутреннем состоянии «здесь и теперь», сравнив его, например, с явлениями природы (погодой, временем года и т.п.)».

Обсуждение.

Упражнение 3 «Я как сказочный персонаж»

Цель: получение обратной связи.

Инструкция: Подумайте, какой из сказочных персонажей, героев мультфильмов или кинофильмов похож на вас, и представьтесь от его имени. Другие члены группы могут задавать Вам уточняющие вопросы, касающиеся душевного состояния персонажа, его взаимодействия с окружающими, жизни в целом.

Обсуждение.

Упражнение 4 «Мои потребности»

Цель: выявление степени значимости профессиональной деятельности для участников тренинга.

Инструкция: Упражнение выполняется в парах. Участникам следует договориться о сотрудничестве с теми людьми, к которым есть доверие и записать вопрос: «Без чего я не мыслю своей жизни?» Важно перечислить то, отсутствие чего в жизни сделает ее невыносимой (1,2,3). После выполнения задания участникам предлагается поделиться своими открытиями в группе.

Рефлексия: в процессе группового обсуждения следует обратить внимание студентов на то, какое место в их индивидуальных списках занимает профессиональная деятельность, насколько она для них важна.

Упражнение 5 «Мои эмоции»

Цель: диагностика эмоционального состояния членов группы.

Инструкция: Расскажите, как вы себя сегодня чувствуете, используя в качестве метафоры различные направления психологической практики. (Например: «Я сегодня как бихевиорист готов давать реакцию на любой стимул», «Я как ведущий – очень энергичный, могу ругаться, могу поддерживать», «Я как школьный психолог в конце учебного года – сил не осталось, все измучили, жду не дождусь каникул» и т.д.).

Обсуждение.

Упражнение 6 «Мой профессиональный выбор»

Цель: осознание характера своего профессионального выбора.

Инструкция: Вспомните и расскажите, как вы выбирали свою профессию.

Вопросы для обсуждения:

- Был ли этот выбор самостоятельным? Осознанным?

- Если бы вы перенеслись назад, то какую профессию вы бы выбрали?

Упражнение 7 Групповая дискуссия: «Каким должен быть психолог?»

Цель: выявление и проработка интроектов в представлениях о психологе.

Инструкция: Закончите 10 раз предложение «Профессиональный психолог должен...»

Прочитайте свои предложения по кругу. Выберите себе пару - человека со сходными представлениями. Найдите удобное место в пространстве, сядьте друг напротив друга и обменяйтесь своими записями, Прочтите своему партнеру его 10 предложений, изменяя «Профессиональный психолог должен…», на: «Ты должен…»

Сфокусируйте свое внимание на эмоциональном отклике на слово «должен». Для этого расскажите, какие чувства вы испытываете, когда к вам обращаются в форме «Ты должен...». Целесообразно, чтобы каждый из участников отрефлексировал свои эмоциональные реакции, возникающие в процессе данной процедуры.

Вопросы для обсуждения:

- Какие чувства у вас возникали, когда к вам обращались «Ты должен...»?

- Готовы ли вы действовать в соответствии со всеми «долженствованиями»?

- Откуда вы узнали, что профессиональный психолог должен действовать именно так? Представлено ли это в вашем собственном опыте?

Рефлексия занятия.

Тема 14. Сущность индивидуальных образовательных траекторий

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	ОПК-4	ИОПК-4.1., ИОПК-4.2.

Тренинг 4
«Личностное самоопределение психолога»

Цель: рефлексия образа профессионального психолога.

Задачи:

- освоение «естественного» стиля профессионального поведения;

- вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов;

- развитие символического мышления;

- формирование установки на профессиональное развитие.

Упражнение 1. Звездный час (Н.С. Пряжников)

Каждому участнику необходимо примерно за 7-10 минут выделить 3-5 наиболее характерных для профессии психолога радостей (ради чего представители данной профессии вообще живут, что для них самое главное в жизни, работе и др.).

Далее по очереди каждый участник рассказывает о тех радостях, которые он выделил.

Обсуждение: уточнение, выражение своих мнений.

Упражнение 2. Что я хочу изменить (К. Фопель)

Цель: выражение участниками группы цели своей жизни в стиле театра импровизаций.

Участникам предлагается выяснить, кто какие цели ставит перед собой в жизни в настоящее время. Каждый будет делать это без слов, и каждый сможет показать другим, к чему он стремится.

Участники встают, образуя круг. Каждый по очереди выходит в середину круга и в течение одной-двух ми нут показывает формы поведения, от которых он хотел бы избавиться. После небольшой паузы он должен будет изобразить заменяющие их варианты поведения. Тот, кто думает, что понял действия этого человека, присоединяется к нему и демонстрирует такие же способы поведения. По мнению К. Фопеля, стоящему в круге будет не так одиноко, а другим станет легче отождествиться с ним и понять его.

Обсуждение.

Упражнение 3. Профессиональные стереотипы (Л.В. Тарабакина)

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Предполагая, что стереотип — это уверенность в том, что люди обладают некоторыми схожими качествами, участникам предлагается на листочках дать описание:

1 Студента.

2 Русский человек.

3 Психолога.

4 Бедняка.

5 Девушки.

6 Преподавателя.

7 Юноши.

8 Артиста.

9 Алкоголика.

Участники зачитывают свои описания.

Обсуждение:

- Есть ли одинаковые стереотипы? Если нет, то почему? Если да, то почему?

- Как влияют стереотипы на того, кто верит в них? На других людей?

Продолжение. Каждого участника просят подчеркнуть те качества из написанных на листочке (про студента, русского, бедняка, девушки и пр.), которые, на его взгляд, соответствуют лично ему. Ведущий собирает неподписанные листки и зачитывает подчеркнутые свойства.

Задание: угадать, кто автор.

Обсуждение:

- легко ли угадывать определить (и/или понять) человека, если он описан (представлен) через призму стереотипа? Почему?

- Какие чувства вызывало прочтение «своей характеристики»?

- Увидели ли вы образ себя за этим текстом?

Упражнение 4. Корреспондент (по В. Харькину, А. Гройсману)

Цель: рефлексия составляющих профессионального образа психолога, освоение «естественного» стиля профессионального поведения.

Участники работают в парах. Один задает вопросы, другой отвечает: один ответ —как обычный студент, другой раз —как «психолог».

Примеры вопросов:

- Почему люди лгут?
- Зачем люди нужны друг другу?
- Если человек плачет, можно ли ему верить?
- Я боюсь некоторых вещей. Всем ли людям свойственно бояться?
- Что такое любовь, кто знает?
- Если ничего не хочется, что делать?
- Меня часто обижают, а я не умею защищаться. Как быть?

Обсуждение:

- что отличает «обычного человека» от «психолога»;
- какие свои установки проявились в общении;
- обнаружились ли профессиональные стереотипы и деформации в коммуникации?

Упражнение 5. Жизненный и профессиональный кодекс практического психолога (по С.Ю. Смагиной).

Цель: рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Согласные и гласные русского алфавита (кроме Ё, Й, Ъ, Ь, Ы, Ю, Щ) делятся между участниками группы.

Задача участников —сформулировать несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных или профессиональных правил, которые начинались бы на те буквы алфавита, которые им достались. В завершении встречи группе предлагается организовать совместное прочтение правил. Соблюдая порядок

алфавита, участники тренинга зачитывают сформулированные ими законы. Так получается единый жизненный и профессиональный кодекс практического психолога.

Обсуждение.

Упражнение 6. Плохой психолог

Цель: осознание своих недостатков в профессиональном становлении, в поступках, без перевода их на личность, умение корректно выдавать и воспринимать критику.

Из числа участников выбирается студент на роль «плохого психолога» (в зависимости от группы и ситуации им может стать тот, кто действительно чувствует себя плохим психологом, либо, наоборот, тот, кто является успешным студентом и способен выдержать эту интервенцию). Остальные разбиваются на две группы, примерно равные по количеству.

Задача группы «обвинителей» — выделить негативную черту «плохого психолога» и описать ее проявления. Просто «оценочные» высказывания, без описания ситуации проявления этой черты, не допускаются.

Функции «защитников» — найти объяснения проявлению этой черты и дать другую, позитивную характеристику «плохому психологу». Высказывания говорятся в лицо «плохому психологу», он должен видеть, кто говорит. Затем слово дается герою. Он сам высказывается по поводу услышанного, выражая свое эмоциональное отношение к ситуации, сам отвечает на обвинения. Описывает себя как «хорошего» психолога.

Обсуждение: умение осознавать свои слабости и недостатки, умение «держать удар».

Упражнение 7. Поддержка

Цель: развитие тактильной сензитивности, получение обратной связи.

Один выйдет в центр круга, сядет на стул, положит руки ладонями вверх и закроет глаза. Все подходят к нему и кладут руки ему на ладони. Надо отгадать подошедшего. То же, но подходят сзади и обнимают сидящего.

Анализ впечатлений.

Рефлексия занятия.

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоение дисциплины

Список вопросов к экзамену

1.Индивидуальные планы и программы образования.

2.Индивидуальные образовательные маршруты.

3.Индивидуальные образовательные траектории.

4.Индивидуальные образовательные стратегии.

5.Элементы и компоненты индивидуальных образовательных траекторий.

6.Индивидуальные траектории обучения.

7.Индивидуальные траектории воспитания.

8.Индивидуальные траектории развития.

9.Знаниево - ориентированные образовательные траектории.

10.Творчески - ориентированные образовательные траектории.

11.Практико - ориентированные образовательные траектории.

12.Социально - ориентированные образовательные траектории.

13.Индивидуально - ориентированные образовательные траектории.

14.Личностно - ориентированные образовательные траектории.

15.Ситуации выбора в процессе проектирования индивидуальных траекторий

профессионального самообразования и личностного роста.

16.Процедура проектирования индивидуальных траекторий профессионального самообразования.

17.Процедура проектирования индивидуальных траекторий личностного роста.

18.Риски процедуры проектирования индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста и способы их устранения или минимизации.

19.Создание условий для осмысления ценностей проектирования индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.

20.Реализация индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.

21.Психолого-педагогическое проектирование как механизм развития современного образования.

22. Объект и принципы психолого-педагогического проектирования.

23.Технология проектирования: типы работ и основные шаги проектной деятельности

24.Психолого-педагогическое проектирование как средство развития субъектов (всех участников) образования.

25.Перечислите возможные траектории вхождения в педагогическую профессию.

26.Раскройте содержание основных способов профессионального становления педагога (учителя иностранного языка).

27.Что представляет собой процесс самоопределения педагога в профессии?

28.Какой опыт может служить источником профессионально-личностного развития педагога?

29.Как, по-вашему, учитель может трансформировать свой опыт ученичества (учебный опыт) в педагогический опыт?

30.В каких ситуациях педагогу нужна «детская непосредственность», а в каких его «взрослость»?

31.Каково соотношение между категориями «профессионально-педагогическая позиция» и «концепция профессионально-педагогической деятельности»?

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-6.	ИУК-6.1	21	ОПК-8.	ИОПК-8.1
2	УК-6.	ИУК-6.1	22	ПК-10.	ИПК-10.1
3	ОПК-8.	ИОПК-8.1	23	ОПК-8.	ИОПК-8.1
4	ПК-10.	ИПК-10.1	24	ОПК-8.	ИОПК-8.1
5	УК-6.	ИУК-6.1	25	ПК-10.	ИПК-10.1
6	УК-6.	ИУК-6.1	26	ОПК-8.	ИОПК-8.1
7	УК-6.	ИУК-6.1	27	УК-6.	ИУК-6.1
8	УК-6.	ИУК-6.1	28	УК-6.	ИУК-6.1
9	УК-6.	ИУК-6.1	29	ПК-10.	ИПК-10.1
10	УК-6.	ИУК-6.1	30	ПК-10.	ИПК-10.1
11	ОПК-8.	ИОПК-8.2	31	ОПК-8.	ИОПК-8.1
12	ПК-10.	ИПК-10.1	32	УК-6.	ИУК-6.1
13	УК-6.	ИУК-6.1	33	ОПК-4.	ИОПК-4.1
14	УК-6.	ИУК-6.1	34	ОПК-4.	ИОПК-4.1
15	ПК-10.	ИПК-10.2	35	УК-6.	ИУК-6.1
16	УК-6.	ИУК-6.1	36	ПК-10.	ИПК-10.1
17	УК-6.	ИУК-6.1	37	УК-6.	ИУК-6.1
18	УК-6.	ИУК-6.1	38	ОПК-4.	ИОПК-4.1
19	ПК-10.	ИПК-10.1	39	УК-6.	ИУК-6.1
20	УК-6.	ИУК-6.1	40	УК-6.	ИУК-6.1

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	2	11	1	21	2	31	2
2	1,2,4	12	1 – б; 2 – а; 3 – в; 4 – г.	22	1 – а, б, з, и; 2 – в, г, ж; 3 – д, е.	32	1 – г, д; 2 – а, б, в.
3	2,3,4	13	3	23	3	33	1,2,3
4	1	14	1	24	1-А Б Г Е З 2-В Д Ж	34	2
5	4	15	1 – в; 2 – б; 3 – а; 4 - г.	25	1 – б; 2 – г, д, е; 3 – в.	35	1 – б, г; 2 – в, д; 3 – а, е.
6	4	16	1	26	1	36	1
7	1,3	17	2	27	1,2	37	1 – д; 2 – в; 3 – б; 4 – а; 5 - г.
8	3	18	4	28	1-Д 2-В 3-А 4-Б 5-Е 6-Г	38	1
9	3	19	1 – б; 2 – а; 3 – в; 4 - г.	29	1,2,4	39	1 – б, в, е; 2 – а, д, г.
10	1,2,3	20	4	30	1 – а, г, д; 2 – б, в.	40	3

Задание № 1
Психологическим механизмом самосознания выступает:

1. Эмпатия;
2. Рефлексия;
3. Идентификация;
4. Атрибуция.

Задание № 2
На деформацию жизненного стиля влияют:

1. Гиперопека;
2. Органическая неполноценность;
3. Травмирующие переживания;
4. Недостаток любви.

Задание № 3
Координаты пространства личности (по Б.С. Братусю):

1. Плоскость ценностей;
2. Плоскость бытия;
3. Плоскость культуры;
4. Плоскость смыслов.

Задание № 4
А. Адлером бессознательное трактуется как:

1. Мотивационные ожидания;
2. Подавленные воспоминания и переживания, организованные в комплексы;
3. Скрытые биологически обусловленные мотивы;
4. Скрытые социально обусловленные мотивы.

Задание № 5
Эффективность функционирования психики личности тем выше, чем больше сознательного трансформировано на бессознательном уровне согласно закону:

1. Блонделя;
2. Бунзена-Роско;
3. Дондерса;
4. Клапареда.

Задание № 6

Для инстинктов не характерна:

1. Фиксированность;
2. Ригидность;
3. Биологическая целесообразность;
4. Опосредованность.

Задание № 7

Проявления индивидуальности как субъекта деятельности:

1. Продуктивные;
2. Активные;
3. Инструментальные;
4. Смысловые.

Задание № 8

Когда ранее приобретенный индивидуальный опыт влияет на последующее его формирование, мы говорим:

1. Об инсайте;
2. О латентном научении;
3. О переносе;
4. Об имитации.

Задание № 9

Возникновение самосознания не связано:

1. С процессом дифференциации внешних ощущений;
2. С процессом дифференциации внутренних ощущений;
3. С увеличением произвольности движений;
4. С увеличением непроизвольности.

Задание № 10

Иерархическая структура стиля – это:

1. Модус жизнедеятельности;
2. Способ поведения;
3. Семантические предпочтения;
4. Характер.

Задание № 11

Способность принять позицию исследователя, чтобы понять самого себя, свои поступки, мысли и чувства, составляет сущность рефлексии:

1. Интеллектуальной;

2. Логической;
3. Социальной;
4. Перцептивной.

Задание № 12

Установите соответствие между автором и разрабатываемым им понятием:

1. С.Л. Рубинштейн;
2. Б.Г. Ананьев;
3. А.Г. Асмолов;
4. А. Маслоу.

Варианты ответа:
А. Способ осуществления отношений;
Б. Генерализованный мотив;
В. Смысловая фиксированная установка
Г. Самоактуализация личности.

Задание № 13

Рассмотрение ребенка как целостного существа в различных его проявлениях по отношению к окружающему миру – основное требование такого подхода к изучению развития личности, как:

1. Поведенческий;
2. Деятельностный;
3. Системный;
4. Интегральный.

Задание № 14

Воля – регулирование человеком своего поведения, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий. Это регулирование:

1. Сознательное;
2. Неосознанное;
3. Интуитивное;
4. Непроизвольное.

Задание № 15

Установите соответствие автора и определения понятия «жизненный путь личности»:

1. С.Л. Рубинштейн;
2. П. Жане;
3. К. Бюлер;
4. Б.Г. Ананьев.

Варианты ответа:
А. Жизненный путь – совокупность жизненных событий;
Б. Жизненный путь – это эволюция личности;
В. Жизненный путь – целостность, единица жизненного пути – отношения личности;
Г. Жизненный путь – это история формирования и развития личности в определенном обществе, современника определенной эпохи и сверстника определенного поколения.

Задание № 16
Волевое поведение как образование квазипотребностей рассматривал:

1. К. Левин;
2. Л.С. Выготский;
3. Д. Узнадзе;
4. В.А. Иванников.

Задание № 17
Волевое поведение как процесс произвольного формирования побуждений исследовал:

1. К. Левин;
2. Л.С. Выготский;
3. Д. Узнадзе;
4. В.А. Иванников.

Задание № 18
Критерием проявления воли не является:

1. Волевое действие;
2. Волевые качества человека;
3. Выбор мотивов и целей;
4. Показатель интеллектуального развития.

Задание № 19
Установите соответствие авторов и определение личности:

1. А.Г. Ковалев;
2. С.Л. Рубинштейн;
3. А.Н. Леонтьев;
4. Б.Г. Ананьев.

Варианты ответа:

А. Совокупность внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия;
Б. Субъект и объект общественных отношений;
В. Субъект деятельности.
Г. Состоявшийся человек с собственной сформированной в течение всей жизни определенной системой ценностей, привычек, моделью поведения, моделью взаимодействия с прочими личностями.

Задание № 20

Параметром(ами), который(е) обычно исполъзуется(ются) для описания волевых процессов, является(ются):

1. Только сила и направленность;
2. Только направленность и свобода;
3. Только направленность;
4. Сила, направленность и свобода.

Задание № 21

Блокировка экзистенции, какого фундаментального уровня проявляется в том, что у психолога обнаруживается дефицит опоры и защищенности, принятия. Специалист начинает сомневаться «Могу ли я быть психологом, имею ли право называть себя так, есть мне место в этой профессии? и т.д.».

1. 2;
2. 1;
3. 3;
4. 4.

Задание № 22

Установите соответствие. Характеристики: Свойства (по Б.Г. Ананьеву):

1. Человек как индивид;
2. Человек как личность;
3. Человек как субъект деятельности.

Варианты ответа:
А. Возраст;
Б. Пол;
В. Статус;
Г. Роль;
Д. Творчество;
Е. Сознание;
Ж. Ценностные ориентации;
З. Темперамент;
И. Конституция.

Задание № 23
Супервизия впервые была применена:

1. С.Л. Рубинштейном;
2. С.Л. Кулаковым;
3. З. Фрейдом;
4. Б.Д. Карвасарским.

Задание № 24
Распределите модели супервизии по группам, к которым они относятся

1. Специфические ориентированные модели;
2. Развивающие модели.

Варианты ответа:
А. Гештальтсупервизия;
Б. Психодинамическая модель;
В. Техники личностного оценивания;
Г. Сфокусированную на решении модель;
Д. Оценка межличностных отношений;
Е. Модель супервизии в системной терапии;
Ж. Теоретическая ориентация;
З. Роджерианская модель.

Задание № 25
Установите соответствие. Структурный компонент личности (по А.В. Петровскому):

1. Интроиндивидная личностная атрибуция;
2. Интериндивидная личностная атрибуция;
3. Метаиндивидная личностная атрибуция.

Варианты ответа:
А. Ценностные ориентации;
Б. Темперамент;
В. Потребность быть личностью;
Г. Групповые цели;
Д. Способности;
Е. Характер.

Задание № 26
Супервизия выполняет ряд функций, к которым не относится:

1. Обучающая;

2. Направляющая;
3. Формирующая;
4. Поддерживающая.

Задание № 27

Способы самоосуществления личности (по Д.А. Леонтьеву):

1. Свобода;
2. Духовность;
3. Творчество;
4. Ответственность.

Задание № 28

Соотнесите мотивы карьерного роста с их характеристикой

1. Автономия;
2. Функциональная компетентность;
3. Безопасность и стабильность.
4. Управленческая компетентность;
5. Предпринимательская креативность;
6. Стиль жизни.

Варианты ответа:

А. Деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, поэтому в качестве основной задачи они рассматривают получение должности, дающей такие гарантии.

Б. Человеком руководит стремление к власти, лидерству, успеху, которые ассоциируются с высокой должностью, рангом, званием, статусными символами, важной и ответственной работой, высокой заработной платой, привилегиями, признанием руководства, быстрым продвижением по служебной лестнице.

В. Человек стремиться быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать самые сложные проблемы. Для этого он ориентируется на профессиональный рост, а должностное продвижение рассматривает сквозь призму профессионального. К материальной стороне дела такие люди в основном безразличны, зато высоко ценят внешнее признание со стороны администрации и коллег.

Г. Человек ставит перед собой задачу интегрировать потребности личности и семьи, например, получить интересную, достаточно высоко оплачиваемую работу, предоставляющую свободу передвижения, распоряжения своим временем и т.п.

Д. Человеком движет стремление к независимости, возможности делать все по-своему. В рамках организации ее дают высокая должность, статус, авторитет, заслуги, с которыми все вынуждены считаться.

Е. Людьми руководит стремление создавать или организовать что-то новое, заниматься творчеством. Поэтому для них основной мотив карьеры - обретение необходимых для этого власти и свободы, которые предоставляет соответствующая должность.

Задание № 29

К основным методам психологического консультирования относятся:

1. Беседа;
2. Эмпатичное слушание;
3. Мультимодальное консультирование;
4. Активное слушание.

Задание № 30

Установите соответствие. Компоненты в структуре личности (по Н.И. Сарджвеладве):

1. Структурные компоненты;
2. Динамические компоненты.

Варианты ответа:
А. Социальный статус;
Б. Модальность активности;
В. Источник активности;
Г. Аттитюд;
Д. Самоотношение.

Задание № 31

В этом варианте супервизии ответственность за выполнение работы принадлежит супервизируемому, но он может консультироваться по некоторым вопросам со своим супервизором, который является либо его учителем, либо администратором. Такая форма подходит для опытных квалифицированных специалистов:

1. Наставническая супервизия;
2. Консультирующая супервизия;
3. Обучающая супервизия.
4. Направляющая супервизия.

Задание № 32

Установите соответствие. Вид активности: Признаки

1. Поведение;
2. Деятельность.

Варианты ответа:
А. Наличие цели;
Б. Необходимость разделения субъекта и объекта;
В. Наличие сознательного контроля;
Г. Содержит психический компонент или внутреннюю активность;
Д. Форма взаимодействия с окружающей средой.

Задание № 33

Любая психодиагностическая методика выполняет качественно-количественное измерение, поэтому она для получения достоверной информации должна удовлетворять психометрическим требованиям. К числу таких основных требований относятся:

1. Стандартизация;
2. Надежность;
3. Валидность;
4. Статистичность.

Задание № 34

Дайте определение термину фрейдизм:

1. Теоретическая концепция, основанная на изучении явлений психопатологии;
2. Теоретическая концепция, основанная на изучении бессознательных психических явлений;
3. Теоретическая концепция, основанная на изучении процессов мышления.
4. Теоретическая концепция, основанная на изучении поведения.

Задание № 35

Установите соответствие. Уровни методологии: Содержание:

1. Философский уровень;
2. Общенаучный уровень;
3. Частнонаучный уровень.

Варианты ответа:
А. Эмпирические методы;
Б. Аксиологические принципы;
В. Моделирование;
Г. Критико-конструктивный принцип;
Д. Принцип системного подхода;
Е. Организационные методы.

Задание № 36

Когнитивная психология – это:

1. Теоретическая концепция, основанная на изучении познавательных процессов;
2. Теоретическая концепция, основанная на изучении эмоционально-волевых процессов;
3. Теоретическая концепция, основанная на изучении индивидуально–психологических особенностей личности;
4. Теоретическая концепция, основанная на изучении целостной личности как уникальной системы.

Задание № 37

Установите соответствие. Содержание: Характеристика:

1. Цель научной деятельности;
2. Результат научной деятельности;
3. Критерий науки;
4. Объект науки;
5. Предмет науки.

Варианты ответа:
А. Фрагмент объективной реальности, который может изучаться различными методами;
Б. Наличие экспериментального метода;
В. Открытие законов;
Г. Специфичный для данной науки угол зрения на объект;
Д. Построение проверяемых моделей реальности.

Задание № 38

Единообразие процедуры проведения и оценки выполнения теста – это …

1. Стандартизация;
2. Надежность;
3. Валидность;
4. Адаптация методик.

Задание № 39

Установите соответствие. Возраст: Особенности самосознания личности:

1. Подростковый возраст;
2. Юношеский возраст.

Варианты ответа:
А. Мировоззрения и убеждения;
Б. Неадекватная самооценка;
В. Самосознание через сравнение себя с другими;

Г. Самоанализ;
Д. Направленность на будущее;
Е. Потребность быть взрослым.

Задание № 40

Принцип детерминизма применительно к психологии означает, что:

1. Психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни;
2. Психика есть результат поведения и деятельности;
3. Психика есть результат воздействия общества на личность.
4. Психика развивается.

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	21.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.
2.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	22.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.
3.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	23.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.
4.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	24.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
5.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	25.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
6.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	26.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
7.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	27.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
8.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	28.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
9.	ПК-10.	ИПК-10.1.	29.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
10.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	30.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.
11.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	31.	УК-6. ОПК-8.	ИУК-6.2. ИОПК-8.1. ИОПК-8.2.

12.	УК-6. ОПК-8. ПК-10.	ИУК-6.2. ИОПК-8.2. ИПК-10.2.	32.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
13.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	33.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
14.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	34.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
15.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	35.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
16.	ОПК-8. ПК-10.	ИОПК-8.2 ИПК-10.1. ИПК-10.2.	36.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
17.	ОПК-8. ПК-10.	ИОПК-8.1. ИПК-10.1. ИПК-10.2.	37.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
18.	УК-6. ПК-10.	ИУК-6.2. ИПК-10.2.	38.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
19.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	39.	ОПК-4.	ИОПК-4.1. ИОПК-4.2.
20.	ПК-10.	ИПК-10.1. ИПК-10.2.	40.		

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	Возможные варианты ответа: 1ответ: Выбирает одну из сторон конфликта. Обвиняет заведующего в неверном решении, считает несправедливым повышение Ирины либо обвиняет его в том, что он перевел Сергея на ее кафедру. Категорично судит о том, какие решения можно принять. Видит выход для Сергея в увольнении или предлагает перевести его на другую кафедру, тоже повысить. То: Такой ответ говорит о необходимости развивать навыки переговоров и оценки конфликтных ситуаций. Неспособность видеть проблему в целом не дает возможность принять рациональное решение. Скорее, он склонен действовать, руководствуясь эмоциями, личными симпатиями. 2ответ: Придерживается мнения, что заведующему следовало бы вмешаться сразу. По его мнению, участники конфликта должны были сразу идти к заведующему вместе и при нем высказать свои претензии. Отвечающий считает, что стороны вряд ли смогут когда-то стать друзьями. То: отвечающий склонен к разрешению ситуации путем переговоров в присутствии всех заинтересованных сторон. Можно прогнозировать, что в подобном случае он будет искать справедливости исходя из личных интересов, а не профессиональных, ссылаясь на авторитетное лицо в решении конфликта. 3 ответ: Оценивает поведение участников конфликта как некомпетентное и непрофессиональное. Видит решение данной ситуации в повышении коммуникативных навыков (...взять себя в руки и вспомнить, что они на работе и прежде всего, должны быть профессионалами и не обращать внимания на личные споры). То: Ответ говорит об объективной оценке ситуации, глубоком анализе ее причин. Можно сделать выводы, что отвечающий склонен предупреждать подобные ситуации, нежели решать их. Умеет отделять личное от профессионального.
2.	Возможные варианты ответа: Варианты ответов: 1. придерживается мнения, что виновницей конфликта является Елена. Именно против нее должны быть направлены административные меры. Или, по крайней мере, из отдела должна уйти не Анастасия, а она.

	Как растолковать такой ответ Так как речь идет о работе в коллективе, то придерживаться какой-то одной стороны – не совсем верная позиция с точки зрения социальной компетенции, так как в этом проявляется неумение принимать другую точку зрения и понимать, что потенциал и способности каждого работника различны. Кроме того, в ответе нет собственно управленческой позиции. 2. Анастасия сама виновата в том, что в результате ей стали передавать работу коллеги. Если бы она сразу настояла на том, что у нее есть свои обязанности, то можно было избежать подобной ситуации. При этом руководитель совершенно прав, кто справляется, тому и поручает работу. Как растолковать такой ответ Возможно, само по себе это правильно, когда сотрудник отказывается от выполнения чужой работы. Но то, что именно на это указывает кандидат, может свидетельствовать о его неумении работать в группе, нежелании строить коммуникации в социальной (рабочей) среде так, как того требует коллективная деятельность. Правота руководителя в данном ответе спорна, поскольку нет объяснения мотивам этого поступка. 3. не судит категорично о действиях участников кейса. Придерживается точки зрения, что Анастасия могла бы просто помогать своей коллеге, а не выполнять часть ее работы полностью. И это должно быть обоюдным решением трех сторон, которое должен инициировать руководитель. Можно сказать, что Анастасия права, но в то же время в ее действиях видна социальная и коммуникативная незрелость, так как она негативно реагирует на предложение руководителя перейти в другой отдел. Как растолковать такой ответ Нет ответа, который бы мог позволить сделать однозначные выводы. Но есть решения соискателей, которые четко подчеркивают их позицию и показывают, насколько развиты те или иные социальные компетенции. В данном случае можно говорить, что проявляется готовность к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, группой, а также умение строить межличностные отношения с коллегами. Видна гибкость позиции соискателя, но он не демонстрирует желания «докопаться» до причин решения руководителя: а может быть, для Анастасии – это возможность карьерного роста.
3.	Возможные варианты ответа: 1. Соискатель категорически не согласен с решением руководителя. Считает, что только после подписания приказа о переводе на новую должность он/она будет выполнять другие или дополнительные обязанности. Толкование ответа Скорее всего, это означает, что интерес к должности выше, чем к самой работе и профессиональному и компетентностному развитию. Кредит доверия к решениям руководителя невысокий. Отсутствует готовность брать на себя дополнительную ответственность. Соискатель не самокритичен. Вариант ответа 2. Соискатель абсолютно согласен с позицией руководителя, готов работать и без премиальных сколько понадобится. Толкование ответа Скорее всего, кандидат на должность дает социально желаемый ответ и не раскрывает своего истинного отношения к ситуации. Или ему сложно представить, что он мог бы оказаться в такой ситуации, так как не совсем понимает, какие последствия влечет за собой увеличение рабочей нагрузки. Соискатель готов занимать позицию «чего изволите», но в действительности будет противодействовать и саботировать. Вариант ответа 3. Соискатель соглашается, но просит у руководителя уточнить критерии оценки результата его работы, чтобы точно знать, к каким показателям нужно стремиться, чтобы работа была оценена высоко, просит уточнить сроки и назвать размер премии в случае эффективного результата. Толкование ответа Такой ответ кандидата означает, что он вполне готов принять на себя ответственность, его интерес к профессиональному развитию выше, чем потребность занять статус повыше. Исполнительный, но здраво соизмеряет свои силы и стоящие перед ним задачи. Сможет работать самостоятельно по установленным параметрам.
4.	Возможные варианты ответа: 1. Соискатель убежден, что такие незначительные опоздания не имеют никакого значения. Раз на качество работы это никак не влияет, значит, и учитывать этот факт не нужно. Зачем

	отчитывать сотрудников по таким мелочам и тем более делать выговоры и вносить в личное дело? Что означает этот ответ Такой ответ, скорее, свидетельствует о том, что соискатель придерживается либерального стиля управления. Не склонен к выяснению причин и прогнозированию последствий. Вариант ответа 2. Кандидат придерживается мнения, что нужно поговорить с сотрудницей, так как после повышения она станет примером для других специалистов и ей нужно будет следить, чтобы все остальные тоже вовремя приходили. Дисциплина должна соблюдаться при любых условиях. Пусть пораньше выходит из дома, и все встанет на свои места. По мнению соискателя, обязательно нужно применять административные меры, так как это является очень хорошим и обоснованным стимулом к тому, чтобы изменить отношение сотрудницы к работе. Что означает этот ответ В ответе прослеживается жесткая позиция управленца. Демонстрируются навыки всесторонней оценки данных, рациональный подход к принятию решения. Вариант ответа 3. Прежде всего, по мнению соискателя, нужно выяснить причины этих опозданий. И если политика компании требует строго соблюдать дисциплину, то можно предложить сотруднице изменить график работы: например, сдвинуть его на час вперед. Возможны другие альтернативные варианты. Что означает этот ответ Соискатель проявляет умение критически относиться к получаемой информации и не судить категорично. Избегает поспешных выводов и демонстрирует навыки анализа ситуации и ее причин.
5.	Возможные варианты ответа: 1. Кандидат принимает сторону директора и объясняет это тем, что все равно в компаниях все, кто ниже руководителя компании, ничего не решают. Как скажет руководство, так все и делают. Избежать такой ситуации нельзя. Что означает ответ Такой ответ кандидата свидетельствует о том, что он несамостоятелен в принятии решений на своем рабочем месте. Человек склонен избегать споров и наказания, которое может последовать за спор с вышестоящим по должности. Вариант ответа 2. Соискатель придерживается мнения, что справедливо было бы все-таки подумать о тех, кто давно работает в коллективе, и предложить супруге партнера альтернативное решение. Например, можно кого-то из коллектива повысить, а ее (жену) поставить не на место ведущего специалиста, а на место простого специалиста, которого перевели на другую должность. Избежать напряжения в коллективе вряд ли удастся. Ведь утверждать, что события будут развиваться гладко, невозможно. Что означает ответ Такой ответ говорит об умении проявлять гибкость и избегать ненужных конфликтов, разрешая их с помощью компромисса. Скорее, такой ответ свидетельствует о том, что соискатель уверен в себе, умеет самостоятельно решать рабочие задачи на своем уровне. Вариант ответа 3. Претендент полагает, что можно было избежать такой ситуации, если бы директор посоветовался с главой отдела персонала прежде, чем обещать партнеру принять его супругу. Отказать можно было, ссылаясь на то, что в компании действуют нормы, запрещающие принимать на работу родственников учредителей или партнеров компании. Но теперь, когда глава отдела уже столкнулась с этой проблемой, ей нужно принять решение с учетом интересов всех сторон и повысить кого-то из более квалифицированных, а супруге партнера предложить что-то другое. Иначе решение в пользу только одной стороны может испортить взаимоотношения коллектива и руководителя. Что означает ответ В этом ответе виден анализ ситуации и умение прогнозировать последствия принимаемых решений. Соискатель показал способность учитывать многие факторы, принимая решения в сложной ситуации, которая касается не только деловых, но и личных взаимоотношений в коллективе.
6.	Возможные варианты ответа: 1. По мнению претендента на должность, героиня ведет себя обоснованно. Не обязательно нужно высшее образование или два, чтобы обладать лидерскими качествами и быть достойным расти по карьерной лестнице. Желание показывать свое расположение

	руководителю может быть вполне искренним. И не все это делают с корыстными целями. Что означает ответ Такой ответ вовсе не свидетельствует о том, что соискатель будет так же вести себя по отношению к коллективу и руководителю, как героиня кейса. Скорее, он очень терпим к различным проявлениям человеческого поведения. Проявляет готовность к взаимодействию с другими членами общества. Вариант ответа 2. Соискатель предлагает руководителю отдела поговорить с сотрудницей, узнать, чего она действительно хочет. Если она считает, что ее можно повысить, то она должна продемонстрировать это своей эффективной работой. Но, как видно из сюжета, она игнорирует обучение новой программе и мешает коллегам. В коллективе растет напряжение, так как, судя по всему, там все заслуживают повышения. А эта сотрудница только начала учиться, значит, есть более достойные, чем она. Что означает ответ Наиболее зрелый ответ. Рекомендация, которую соискатель дает сотруднице, отражает грамотный подход к реализации личностного и профессионального потенциала. Кандидат стремится выстраивать профессиональное общение. Он дает прогноз возможного развития ситуации. Соискатель рассуждает самостоятельно и уверенно. Вариант ответа 3. Ситуация рассматривается соискателем в целом, он отсылает к локальным документам компании о карьерном росте. Если такие нормы есть, то все волнения и слухи можно быстро прекратить, объяснив каждому, какие у них возможности. Если их нет, то нужно разработать. Прогнозировать ситуацию можно, но нужно учитывать позицию каждого сотрудника. Если повысят сотрудницу, то кто-то из коллектива может уволиться. Если повысят кого-то из коллектива, то реакция сотрудницы может быть самой непредсказуемой. Что означает ответ В данном ответе проявляется готовность к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, с группой. Претендент дает рекомендации по общей организации карьерного развития сотрудников, анализируя ситуацию в ее развитии. Видно масштабное цельное мышление, а также способность выделять и причины, и последствия сложных ситуаций.
7.	Возможный вариант ответа: По мнению кандидата, ничего страшного тут нет: чтобы не испачкать ковер, можно разуться и расположиться на ковре. Ведь это лучше, чем демонстративно уходить и выставлять себя нервным или неуравновешенным. Человек показывает, что склонен безукоризненно выполнять правила, даже если они навязываются и вызывают у него смущение. Данный вариант свидетельствует о более гибком поведении и о стремлении выбирать социально желательное поведение.
8.	Возможные варианты ответа: 1. Соискатель утверждает, что расстановка мебели в офисе не влияет на производительность сотрудников. По его мнению, многие офисы организованы так, что сотрудники в них сидят очень близко друг к другу, много говорят по телефону и при этом эффективно работают. Не нужно ничего переставлять, пусть стараются выполнять просьбы друг друга или тише говорят по телефону. Что означает ответ Такой ответ можно расценивать с трех сторон: 1. У соискателя большой опыт работы в «опен-спейс», и такая обстановка просто привычна для него; 2. Он не владеет достаточными знаниями в области эргономики и влияния рабочего пространства на эффективность работы; 3. Не очень заботится о психологическом климате в коллективе. Вариант ответа 2. Кандидат придерживается той точки зрения, что сотрудники не должны мешать друг другу в работе, поэтому нужно обязательно расставить столы так, чтобы между ними было расстояние. Лучшая расстановка такая, когда сотрудники сидят к стене лицом, а середина офиса свободна. Так и руководитель видит, что на компьютерах у работниц, и пространства больше. Что означает ответ Новая перестановка столов может вызвать такие же последствия, что были и после первой перестановки. Поэтому по такому ответу можно сделать заключение, что соискатель не владеет навыками организации рабочего пространства. Если сотрудниц рассадить так, как он предлагает, то это создаст более напряженную

	обстановку. Ведь женщины окажутся под «наблюдением» руководителя. Данный ответ свидетельствует также о «механистическом» решении данной проблемы. Вариант ответа 3. По мнению соискателя, сами сотрудницы не обладают достаточной культурой межличностного общения. Не умеют выстроить отношения на работе таким образом, чтобы избегать конфликтов из-за тесноты. Но все же необходимы хотя бы условные невысокие перегородки, чтобы зонировать пространство. Это помогает сосредоточиться на своей работе. Предлагает организовать небольшие перегородки между столами и не переставлять мебель. Что означает ответ В своем ответе на вопросы кейса соискатель сначала производит небольшой анализ причины, из-за которой возникла напряженная ситуация. Рекомендация соискателя подтверждается практикой многих компаний. Действительно, даже перегородка высотой от 30 до 50 сантиметров над столом дает сотруднику ощущение комфорта и чувство уединения.
9.	Данная система учреждений – это психологическая служба, осуществляется психологическая помощь – психологическое консультирование и неврачебная психотерапия.
10.	Описанный этап – диагностический. Консультативная беседа состоит из следующих этапов – подготовительный, настроечный, диагностический, рекомендательный и контрольный.
11.	Существуют определенные признаки результативности консультирования, например: Субъективное совместное чувство удовлетворения после психологической консультации, как у психолога-консультанта, так и у клиента; Субъективная удовлетворенность подтверждается объективными данными (изменением отношения к проблеме у клиента, результатами психологического исследования); Наличие положительных изменений, которые и были целью психологического консультирования; Если влияние на один аспект изменило другой (например, положительные изменения на личностном плане в положительную сторону изменили межличностные отношения).
12.	Нет, данное поведение консультанта неприемлемо. Данный консультант прибегает к морализированию, что недопустимо.
13.	Данный процесс – это консультативный контакт. Основные параметры консультативного контакта: Эмоциональность; Интенсивность; Динамичность; Конфиденциальность; Оказание поддержки; Добросовестность.
14.	Обстановка должна быть спокойной, следовательно, кабинет – звукоизолированным. Кабинет должен быть окрашен в спокойные тона, уютно обставлен. Свет должен падать мимо клиента. Обстановка кабинета – стол, 3-4 стула или кресел. Также желательно иметь кушетку для проведения занятий по релаксации. На рабочем месте не следует держать личные вещи (семейные фото) или предметы, отражающие убеждения консультанта.
15.	Тип клиента – неуверенный в себе клиент. Психолог-консультант, работая с таким клиентом, должен быть максимально собранным, четким, даже категоричным в высказываниях и поведении. Он должен создать полюс уверенности в решаемых вопросах. Убедительность и достоверность высказываемых психологом соображений должна естественно «перевесить одну из чаш весов» сомнений клиента.
16.	Описана сущность принципа разграничения личных и профессиональных отношений. Да, ряд принципов, например таких, как разграничение личных и профессиональных отношений, включенность клиента в процесс консультирования, анонимность могут обсуждаться с клиентом
17.	Можно выделить следующие общие цели психологического консультирования, например: Социальные; Этические; Нравственные; Психологические.
18.	Эффект первичности или первого впечатления – мнение о человеке, которое сформировалось у субъекта в первые минуты при первой встрече. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей.
19.	Конфликт между личностью и группой, объективный. Участниками конфликта являются преподаватель и группа студентов; включен в конфликт зав. кафедрой.
20.	Конфликт межличностный, субъективный.
21.	Преподавателю необходимо повторно обучить студентов знаниям и практическим умениям. Повторное обучение возможно провести с использованием активных методов обучения и показать с их помощью важность закрепления пройденного материала.
22.	Например, преподавателю необходимо попытаться наладить диалог с заведующим кафедрой, студентами попытаться объяснить, что зав. кафедрой очень строго оценил знания, чтобы они могли лучше подготовиться к итоговому экзамену.
23.	Преподаватель должен объяснить студенту, что он задавал существенные и корректные вопросы. Предложить студенту повторно сдать экзамен заведующему кафедрой, а лучше в

	ходе последующих занятий применить коллективные методы обучения с оцениванием ответов самими студентами.
24.	Данный пример хорошо иллюстрирует тот факт, что не все переживания, связанные с супервизией, позитивны. Описанный опыт работы супервизора представляет собой один из вариантов рассмотренных в работе Крик (Crick, 1992). Он обнаружил, что под «хорошей супервизорской сессией» подразумевалась такая сессия, по завершении которой оставалось ощущение понимания чего-то нового в отношении терапии; в то же время «плохая супервизорская сессия» оставляла ощущение несогласия со взглядами своего супервизора. Настоящий пример указывает на вариант «плохой супервизорской сессии».
25.	Супервизору следует обратить внимание супервизируемого на самое начало работы, т.е. вернуть его к запросу клиента, стратегии и концепции работы в целом. Супервизор обязательно напомнит о том, что необходимо тщательно исследовать все связанное с запросом, и лишь после этого можно определять концепцию работы, применять новые техники и планировать коррекционные мероприятия.
26.	Супервизор указывает на необходимость третичной формы профилактики. Ее целью служит коррекция или преодоление серьезных трудностей и проблем.
27.	Супервизору следует напомнить супервизируемому о том, что существует специальное понятие для обозначения ситуации долговременной разлуки ребенка с матерью или иным лицом, занимающим ее место. Это ситуация сепарации. Среди значимых психологических особенностей проявлений последствий данной ситуации супервизор порекомендует обратить внимание на замкнутость, уход в себя, нарастание безразличия, утрату интереса к окружающему.
28.	Супервизор указал на значимость учета специфики критических периодов возрастной ранимости.
29.	Супервизируемый (клинический психолог) говорит о реадаптации пациента. Супервизируемому необходимо обсудить с супервизором те мероприятия, которые следует включить в план работы по ее реализации.
30.	Учитывая фазный, аутохтонный характер колебаний настроения, динамические когнитивные нарушения (по типу снижения темповых характеристик), ощущение физического дискомфорта у клиента можно предположить биполярное аффективное расстройство. Рекомендации: проведение экспериментально-психологического исследования, консультация психиатра.
31.	Следует исключить эмоциональное выгорание у психолога. Направить психолога на дополнительное обучение.
32.	Собираем информацию. Делаем упор на чувства и эмоции мальчика. Для облегчения определения причин и форм проявления агрессии можно предложить опросник Басса-Дарки. Также могут быть полезны следующие методики например: РНЖ, МСС, МИС, цветовой тест Люшера.
33.	Могут быть использованы такие методики, например: Рисунок семьи (изучение общего интеллектуального статуса и внутрисемейных отношений), тест Розенцвейга (детский вариант) – для определения причин агрессии, характеристика взаимодействия ребенка с окружающими, тест тревожности (Р,Тэммл, М.Дорки, В.Амен) – эмоциональная сфера, Лесенка – на самооценку, Сапожки/тест Равена – на интеллектуальное развитие, Последовательность событий – на мышление.
34.	Могут быть использованы такие методики, например: Методика Рене Жиля, адаптированная И. Н. Гильяшевой и Н. Д. Игнатьевой. Методики рисунок семьи, рнж, рисунок человека, лесенка (самооценка). Дом-дерево-человек
35.	Диагностика мотивов аффилиации (А.Мехрабиан), данные полученные при помощи этой методики оцениваются по двум шкалам: стремление к принятию, страх отвержения.
36.	Методика диагностика самооценки Дембо-Рубинштейн в модификации А.М. Прихожан
37.	тест Кеттела (16 PF – опросник)
38.	Проводим диагностику мотивов к обучению и мотивов аффилиации, чтобы понять, почему ребенок много времени проводит за компьютером и не хочет учиться, например, с помощью: Диагностика мотивов аффилиации (А.Мехрабиан) Методика для диагностики учебной мотивации школьников (методика М.В.Матюхиной в модификации Н.Ц.Бадмаевой). Проводим диагностику когнитивных функций, для того, чтобы оценить возможности ребенка в обучении: 10 слов Лурия (оценка краткосрочной и долговременной памяти) Тест Векслера (взрослый вариант) – оценка уровня развития интеллекта. Матрицы Равена (взрослый вариант) – оценка мышления.

39.	Для отстающих ребят могут быть использованы, например: Оцениваем когнитивные функции для того, чтобы понять какие могут быть проблемы в отставании: 10 слов Лурия (оценка краткосрочной и долговременной памяти) Тест Векслера (детский вариант) – оценка уровня развития интеллекта. Матрицы Равена (детский вариант) – оценка мышления. Оцениваем мотивацию детей: Методика для диагностики учебной мотивации школьников (методика М.В.Матюхиной в модификации Н.Ц.Бадмаевой). Оцениваем взаимоотношения детей в школе при помощи проективного рисунка.

Задание № 1

Несмотря на то, что Ирина Петровна и Сергей Григорьевич работали в соседних кафедрах, по педагогической деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы педагогов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы, они перешли на личные оскорбления, и только когда заведующий кафедрой попросил их успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей Г. оказывается на одной кафедре с Ириной П..

После перехода Сергея на кафедру, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Заведующий отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с заведующим и объяснила ситуацию. Он в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего преподавателя, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

- Выбираете одну из сторон конфликта.

- Придерживаетесь мнения, что следовало бы руководству вмешаться сразу.

- Оцениваете поведение участников конфликта как некомпетентное и непрофессиональное

Задание № 2

Во внеучебном отделе образовательной организации работали две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался.

Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности.

Она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию.

Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения.

И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу.

И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе.

Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

- придерживаетесь мнения, что виновницей конфликта является Елена.

- Анастасия сама виновата в том, что в результате ей стали передавать работу коллеги.

- не судите категорично о действиях участников. Придерживаетесь точки зрения, что Анастасия могла бы просто помогать своей коллеге, а не выполнять часть ее работы полностью.

Задание № 3

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала.

Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;

- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;

- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат.

Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше.

В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

- по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;

- официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;

- оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Соискатель категорически не согласен с решением руководителя. Считает, что только после подписания приказа о переводе на новую должность он/она будет выполнять другие или дополнительные обязанности.

2. Соискатель абсолютно согласен с позицией руководителя, готов работать и без премиальных сколько понадобится.

3. Соискатель соглашается, но просит у руководителя уточнить критерии оценки результата его работы, чтобы точно знать, к каким показателям нужно стремиться, чтобы работа была оценена высоко, просит уточнить сроки и назвать размер премии в случае эффективного результата.

Задание № 4

Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная - преподаватель, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в образовательной организации больше года и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу.

А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. В общем, Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют прежде всего от Вас.

Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях.

Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда преподаватель согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же.

Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях, что 12 ноября было опоздание на 12 минут, 22 ноября – на 22 минуты, 30 ноября – на 19 минут, 6 декабря на 14 минут, 11 января на 15 минут, 13 января на 12 минут. Кроме того, Вы планировали повышать ее, но теперь думаете, следует ли это делать.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Преподаватель убежден, что такие незначительные опоздания не имеют никакого значения. Раз на качество работы это никак не влияет, значит, и учитывать этот факт не нужно. Зачем отчитывать по таким мелочам и тем более делать выговоры и вносить в личное дело?

2. Руководитель придерживается мнения, что нужно поговорить с преподавателем, так как после повышения она станет примером для других специалистов и ей нужно будет следить, чтобы все остальные тоже вовремя приходили.

3. Прежде всего, по мнению преподавателя, нужно выяснить причины этих опозданий. И если политика образовательной организации требует строго соблюдать дисциплину, то можно предложить преподавателю изменить график работы: например, сдвинуть его на час вперед. Возможны другие альтернативные варианты.

Задание № 5

Директор попросил руководителя по персоналу принять на работу супругу очень важного для образовательной организации партнера. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей.

Никаких амбиций по поводу карьеры в организации она не заявляла. Основная цель была в том, чтобы женщина почувствовала себя востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила.

Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям подразделений, глава отдела персонала приняла ее к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря

референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили три варианта трудовой деятельности:

- ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами;
- не ходить на работу, но числиться в отделе;
- освоить простейшие функции и выполнять их по возможности.

В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам.

В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту.

Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую протеже по просьбе партнера.

Зная, какие функции супруга выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, руководитель не могла назначить ее на эту должность, но и директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Вы принимаете сторону директора и объясняете это тем, что все равно в компаниях все, кто ниже руководителя компании, ничего не решают. Как скажет руководство, так все и делают. Избежать такой ситуации нельзя.

2. Вы придерживаетесь мнения, что справедливо было бы все-таки подумать о тех, кто давно работает в коллективе, и предложить супруге партнера альтернативное решение.

3. Вы полагаете, что можно было избежать такой ситуации, если бы директор посоветовался с главой отдела персонала прежде, чем обещать партнеру принять его супругу.

Задание № 6

В одном из отделов образовательной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата.

Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо.

Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные.

Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы.

А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе.

Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно.

В коллективе у сотрудников высшее образование, а некоторые имели степень кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации.

Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. По вашему мнению, на должность, героиня ведет себя обоснованно. Не обязательно нужно высшее образование или два, чтобы обладать лидерскими качествами и быть достойным расти по карьерной лестнице. Желание показывать свое расположение руководителю может быть вполне искренним. И не все это делают с корыстными целями.

2. Необходимо предложить руководителю отдела поговорить с сотрудницей, узнать, чего она действительно хочет. Если она считает, что ее можно повысить, то она должна продемонстрировать это своей эффективной работой.

3. Ситуация рассматривается в целом, что руководитель отсылает к локальным документам компании о карьерном росте. Если такие нормы есть, то все волнения и слухи можно быстро прекратить, объяснив каждому, какие у них возможности.

Задание № 7

Представьте, что Вы пришли на тренинг. В комнате для занятий понемногу собираются участники. За пять минут до начала тренер просит всех взять стулья, расставить их в ряд до ковра, который постелен на полу, и расположиться как можно ближе друг к другу.

В течение нескольких минут все уселись и в помещении воцарилась тишина. Тренер занимается последними приготовлениями, поглядывает на часы, до начала осталась пара минут. И тут входит последний участник из списка.

Он видит, что одна часть пола застелена светло-голубым ковром, а на оставшейся части бок о бок стоят пять стульев, на которых разместились участники тренинга, и, судя по звенящей тишине, все уже приготовились к тренингу.

Последний участник видит, что ему предстоит тоже взять стул у стены, перенести его и сесть в один ряд с остальными участниками, но так как половина комнаты, где нет ковра, уже занята, ему придется поставить свой стул на ковер.

Быстро оценив взглядом ситуацию, он так и сделал, взял стул и в уличной обуви направился к ковру, чтобы сесть рядом со всеми. Но стоило ему занести ногу, чтобы шагнуть на ковер, как тренер тут же окликнула его: «Нет, нет! Ни в коем случае! В обуви нельзя! Вы же видите, у нас светлый ковер». И не предложив ему никакого решения, опять отвлеклась на свою подготовку.

Неловкость повисла в воздухе. Но никто из группы уже присутствующих не мог предложить свою помощь, так как никто не знал, как можно выйти из этой ситуации. Участник замешкался, что ему делать. Пришли в голову такие решения:

- уйти с тренинга;
- разуться и сесть рядом со всеми;
- усесться за спинами участников там, где нет ковра.

Как, по Вашему мнению, должен поступить участник, пришедший последним?

Задание № 8

В лаборатории одной из образовательных организаций работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу.

Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто.

Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними.

Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки и консультативной деятельности.

1. Расстановка мебели не влияет на производительность сотрудников. Многие офисы организованы так, что сотрудники в них сидят очень близко друг к другу, много говорят по телефону и при этом эффективно работают. Не нужно ничего переставлять, пусть стараются выполнять просьбы друг друга или тише говорят по телефону.

2. Сотрудники не должны мешать друг другу в работе, поэтому нужно обязательно расставить столы так, чтобы между ними было расстояние. Лучшая расстановка такая, когда сотрудники сидят к стене лицом, а середина офиса свободна. Так и руководитель видит, что на компьютерах у работниц, и пространства больше.

3. Сами сотрудницы не обладают достаточной культурой межличностного общения. Не умеют выстроить отношения на работе таким образом, чтобы избегать конфликтов из-за тесноты. Но все же необходимы хотя бы условные невысокие перегородки, чтобы зонировать пространство.

Задание № 9

В нашей стране существует система учреждений практического использования психологии, таких как диагностические и экспертные учреждения, консультационные структуры в сфере руководства, транспорта, образования, здравоохранения, спорта, профконсультации и профориентации, правовой регуляции.

Дайте общее название данной системе учреждений, какой вид помощи осуществляет?

Задание № 10

Консультативная беседа имеет свою структуру, состоящую из нескольких этапов. Основное содержание одного из этапов составляет рассказ клиента о себе и о своей проблеме (исповедь), а также психодиагностика клиента, если возникает необходимость ее проведения для уточнения проблемы клиента и поиска оптимального решения, является наиболее продолжительным.

Определите данный этап, перечислите остальные.

Задание № 11

В любой деятельности результат имеет важное значение. Но его необходимо правильно оценить, чтобы правильно понять, были ли

достигнуты цели или нет, насколько эффективна какая-либо деятельность. Также и в консультировании результат важен и его необходимо уметь правильно оценивать

Каким образом можно оценить результаты консультирования?

Задание № 12

Во время консультативной работы консультант «сходит» с партнерской позиции и предстает перед клиентом в роли всезнающего, учителя, поучает и критикует клиента. Консультант забывает о том, что главное для него – это объективно выслушать рассказ клиента, помочь разобраться в формирующих факторах его личности, которые породили обсуждаемую проблему и выявить те связи, которые позволят клиенту по-новому взглянуть на себя и понимание которых поможет ему справиться со своими затруднениями.

Является ли данное поведение консультанта приемлемым? К какому недопустимому приему он прибегает?

Задание № 13

При консультировании необходимо добиваться такого динамического процесса, во время которого консультант помогает клиенту использовать свои внутренние ресурсы для развития в позитивном направлении, актуализировать потенциал осмысленной жизни. Также данный процесс отражает те чувства и установки, которые участники консультирования (консультант и клиент) испытывают один по отношению другому, и способ их выражения.

Дайте название процессу, перечислите его основные параметры.

Задание № 14

Одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность консультативной работы, является обстановка, которой проходит консультирование.

Каким образом необходимо оборудовать кабинет, для наибольшей эффективности проведения консультативной работы?

Задание № 15

На консультацию к психологу пришел клиент, который много размышляет над ситуацией, много взвешивает, но никак не может принять решение, избавиться от сомнений. Цель его обращения к психологу – снять с себя ответственность в принятии необходимого жизненного решения.

Какой тип клиента описан, как психологу необходимо выстраивать работу с таким клиентом?

Задание № 16

Психологическое консультирование, как и любая другая деятельность психолога основывается на определенных принципах. Например, психологу-

консультанту не рекомендуется оказывать профессиональную помощь своим близким и друзьям.

Сущность какого принципа психологического консультирования описана? Могут ли принципы обсуждаться с клиентом?

Задание № 17

Реализация целей консультанта зависит от потребностей и ожиданий клиента. Большинство клиентов приходит на психологическое консультирование, надеясь, что консультант сразу окажет какую-то помощь. В этой ситуации консультант должен помнить главную цель консультирования - помочь клиенту понять, что именно он сам и есть тот человек, который должен решать, действовать, изменяться, актуализировать свои способности. Также существуют и общие цели психологического консультирования.

Перечислите общие цели психологического консультирования.

Задание № 18

Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.

Как называется этот эффект?

Задание № 19

Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя.

Определите, к какому типу конфликтов соответствует данный инцидент и участников конфликта.

Задание № 20

Во время экзамена, который принимает доцент кафедры, одна студентка чем-то «не понравилась» экзаменатору (например, зашла в комнату, громко стуча каблуками, от нее пахло дорогими духами). Вы (преподаватель) присутствуете на экзамене, студентка училась у вас на «отлично». В зачетной книжке у нее нет четверок. Экзаменатор преднамеренно (вы это чувствуете) задает сложные вопросы, чтобы поставить ей 4, а может и 3 балла.

Определите, какому типу конфликтов соответствует данная ситуация.

Задание № 21

Преподаватель замещает занятия молодого ассистента. Предлагает студентам выполнить самостоятельную работу, используя знания и практические умения предыдущего материала. Результаты показывают, что студенты не владеют им. Преподавателю становится ясно, что необходимо повторное изучение материала.

Как поступить в этой ситуации преподавателю?

Задание № 22

Преподаватель проводит занятие со студентами, заканчивая его вопросом по теме. В это время входит заведующий, профессор. Он проводит повторный опрос студентов и выставляет в ведомости свои оценки, которые оказываются ниже первых. Студенты недовольны.

Какие пути управления ситуацией вы предполагаете?

Задание № 23

Способный студент, у которого за 3 курса обучения в зачетной книжке только «отлично», получает на экзамене по предмету «хорошо». Возникает конфликт, при разборе которого студент заявляет преподавателю, что тот задавал много второстепенных вопросов, а он «усвоил» в предмете главное, поэтому ответ может быть оценен на «отлично».

Какие пути управления ситуацией Вы предлагаете?

Задание № 24

Супервизируемый, беседуя с новым супервизором, описал предшествующий опыт работы с супервизором. Он описал его как негативный опыт работы, пояснив, что супервизор оказался как склонный к соперничеству человек нарциссического склада. Это такой человек, который расценивает «незнание» или «неуверенность» супервизируемого как его «проигрыш в состязании» и препятствие его попыткам «обретения знаний». Как можно охарактеризовать опыт предшествующей супервизии?

Задание № 25

При обсуждении одного из практических случаев супервизируемый (педагог-психолог) спросил супервизора о том, следовало ли ему применять проективные техники и могли бы они дать желаемый результат. Опишите дальнейшие действия супервизора.

Задание № 26

Психологу предстоит длительная работа с группой девиантных подростков, имеющих химическую зависимость. Супервизор рекомендовал этому психологу обращать особое внимание на профилактический аспект работы с теми проявлениями, которые неблагоприятны с точки зрения социального прогноза. На какую профилактическую работу указал супервизор?

Задание № 27

На супервизию вынесен случай работы психолога с детьми, которые находились в ситуации долговременной разлуки с матерью или иными лицами, занимающими ее место. На какие психологические особенности данных детей, значимые в коррекционном плане, порекомендует обратить внимание супервизор?

Задание № 28

Супервизор представил психологу ряд рекомендаций для работы с различными возрастными группами. Супервизор обратил внимание супервизируемого на то, что возрастные особенности меняют тип реакции ЦНС на внешние и внутренние раздражители, создают большую или меньшую восприимчивость к тем или другим патогенным факторам, что особенно отчетливо проявляется в переходные периоды. На какие переходные периоды указал супервизор?

Задание № 29

Клинический психолог обсуждает с супервизором план сопровождения пациента, согласно которому основным направлением работы станет развитие возможностей приспособления пациента (инвалида) к условиям внешней среды, где ведущая роль принадлежит психосоциальным воздействиям, направленным на стимуляцию социальной активности личности пациента. О каком приспособлении говорит супервизируемый?

Задание № 30

К супервизору обратился начинающий психолог-консультант со следующей проблемой. К нему на прием пришел мужчина 25 лет. С его слов известно следующее. Примерно в юношеском возрасте без видимых внешних причин у него начали проявляться колебания настроения. Обследуемый описывает состояния, когда, «все очень хорошо получалось». В такие моменты, продолжавшиеся от нескольких дней до недели отмечалась повышенная активность — «успевал и в школе, читал много, спортом занимался и много чего еще делал и вообще по 2-3 дня мог не спать». Указанные состояния сменялись длительной (до месяца) «вялостью и ленью». Испытуемый переставал выходить из дома и «вообще ничего не хотелось делать», было ощущение, что «силы все ушли». Такие проявления стали регулярными и в основном отмечаются весной и осенью. К ним присоединились ощущения физического дискомфорта, нарушения перистальтики и ощущение «отупения – очень долго думаю даже по поводу элементарных вещей». В настоящее время обследуемый заявляет, что стало «совсем плохо», высказывает мысли о «бесполезности жизни». Психолог попросил у супервизора помощи в квалификации состояний клиента и составлении рекомендаций. Что может посоветовать психологу супервизор?

Задание № 31

Психолог жалуется супервизору на неуверенность при работе с клиентами, тщательно подбирает себе клиентов только с простыми запросами. Что должен сделать супервизор в данном случае?

Задание № 32

«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…».

Какую психодиагностическую работу вы бы провели с мальчиком?

Задание № 33

Какие психологические методики психолог может использовать при работе с ребенком?

К психологу детского сада обратилась мама по поводу своего сына Ивана (4,5 года). Со слов мамы, воспитатели отмечают агрессивные вспышки в его поведении, во время которых он совершенно не способен себя сдерживать. Мальчик может ударить сверстника тем, что в данный момент находится у него в руках. При этом он совершенно не реагирует на замечания воспитателей и их попытки вмешаться в конфликт. Ваня никогда не признает свою вину, по его словам, виноват кто угодно, только не он. Ваня - единственный и желанный ребенок в полной семье, рожденный достаточно поздно. Родители его очень любят, считают необыкновенно умным, красивым и способным. Как сказала мама, на занятиях сын демонстрирует широкий кругозор, высокие интеллектуальные способности. Ребенок имеет приятную внешность, он открытый, эмоциональный, общительный, склонный к демонстративности, в отношениях со сверстниками активный, стремится к лидерству. При этом, по маминым словам, еще несколько месяцев назад агрессивного поведения у мальчика не было. Запрос мамы выражался в том, чтобы психолог выяснила, почему возникла проблема агрессии, и дала рекомендации, как взаимодействовать с сыном, чтобы вернуть его послушное поведение. Дословно запрос был таким: «Сделайте что-нибудь, чтобы он начал наконец-то опять нормально общаться с детьми».

Задание № 34

Какие методики можно использовать для проведения дифференциального анализа для выявления особенностей личностного развития.

Ева Э., 7 лет, поступила в детское отделение. Отец — целеустремленный, честолюбивый человек, из-за напряженной работы воспитанию детей не уделяет никакого внимания. Мать — работник торговли, но не работает по специальности, так как целиком посвятила себя воспитанию троих детей и домашнему хозяйству. Восьмилетняя сестра Евы прилежна, добросовестная; трехлетний братик — очень живой ребенок. Мать

лишь недавно оставила работу, поэтому Ева в течение ряда лет жила то у бабушки с дедушкой, то у родителей, испытывая на себе совершенно разные воспитательные влияния. Дед и бабушка во всем девочке потакали, мать была строга, часто снимала туфлю и шлепала Еву. Через некоторое время мать, жалея Еву, осыпала ее ласками и лакомствами, пытаясь компенсировать причиненное зло добром. Но успеха не приносили ни строгости, ни поблажки. Ева была необыкновенно упряма, постоянно пыталась поставить на своем и часто даже бросалась на пол. Когда мать за дело журила девочку, это вызывало в ней только раздражение и злость. Однажды Ева целую неделю не разговаривала с матерью из-за того, что та сделала ей замечание за плохо вытертую посуду. Когда Ева злится на мать, она не обращается к ней с просьбами непосредственно, а передает их через старшую сестру, пытаясь добиться своего. Ева очень любит похвалу и, если в чем-нибудь проявит старание, всегда ждет ее как лучшей награды.

Однажды, разозлившись, Ева неделю не вставала с постели, не поднималась даже поесть, требуя, чтобы кушанья ей подавали в постель. Мать сначала не соглашалась на такое «обслуживание», но, в конце концов, уступила. «Не буду же я морить ее голодом»,— заявила она в свое оправдание. Итак, мать и девочка постоянно спорили друг с другом, при этом в споре обычно побеждала Ева, так как она оставалась непреклонной, а мать всегда уступала.

Поведенческие проблемы начались у Евы в 3-4 года и особенно ярко начали сказываться, когда родился младший братик. Ева с самого начала отнеслась к его появлению отрицательно, бросала разные предметы в колясочку, где он лежал. Когда малютке было 14 дней, она с силой уткнула его личико в подушку, а подбежавшей матери сказала: «Это я для того, чтобы он заснул». В последующие годы Ева также относилась к маленькому братику враждебно. Когда мальчику было 2 года, она вздумала заставить его взобраться на перила балкона — мальчик легко мог упасть вниз. Ева специально подставила стул и продемонстрировала ему, как надо ставить ножки и как повернуться. Матери она сказала: «А пускай падает, по крайней мере, он тогда умрет».

В детском отделении клиники Ева постоянно предъявляет свои требования, а если к ним не прислушиваются, становится озлобленной. В игры с другими детьми включается с трудом.

Задание № 35

При помощи, какой методики вы бы поставили следующий психологический диагноз: «страх быть отвергнутым группой препятствует удовлетворению потребности испытуемого в принятии, в общении с другими людьми».

Задание № 36

При помощи какой методики вы бы поставили следующий психологический диагноз: «Переоценка себя, личностная незрелость,

неумение правильно оценивать результат своей деятельности, сравнивать себя с другими. Нереалистическое, некритическое отношение испытуемого к собственным возможностям».

Задание № 37

При помощи, какой методики вы бы поставили следующий психологический диагноз: «По Фактору «С» у испытуемого выявлена «Слабость Я», то есть для испытуемой характерна эмоциональная неустойчивость, она находится под влиянием чувств, переменчива, легко расстраивается, при расстройствах теряет равновесие духа, переменчива в отношениях и неустойчива в интересах, беспокойна, уклоняется от общественности, имеет тенденцию уступать, отказывается от работы, не вступает в споры в проблематичных ситуациях, проявляет невротические симптомы, ипохондрию, высоко утомляема».

Задание № 38

Заказчик – бабушка подроста 14-ти лет. Запрос: «Ребенок долго собирается, много отвлекается и быстро устает, постоянно хочет спать, очень много времени проводит за компьютером, учеба ему не дается, а скоро экзамены, что нам делать?». Составьте оптимальную диагностическую программу.

Задание № 39

Заказчик – классный руководитель 2-го класса. Запрос: «В целом класс ровный, но пара-тройка ребят долго врабатывается, много отвлекается и быстро устает, из-за них темп работы всего класса страдает». Составьте оптимальную диагностическую программу.

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.

Целью экзамена является проверка и оценка знаний обучающегося по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Результаты сдачи экзаменов оцениваются: «отлично», «хорошо»,

«удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен проводится по билетам. Экзаменуемый сам выбирает экзаменационный билет, который содержит два вопроса. Экзаменатор имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине (модулю) при условии выполнения всех видов работ, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины (модуля).

Экзамен принимается преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося. Если обучающийся не явился на экзамен, в ведомости напротив фамилии обучающегося преподавателем делается запись «не явился». Неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

Во время экзамена с разрешения экзаменатора обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами. Экзаменуемый получает 30 минут для подготовки ответа на вопросы экзаменационного билета. На устный ответ каждого экзаменуемого выделяется не более 15 минут.

Экзаменуемый при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет экзаменатору. При отказе экзаменуемого от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

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

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

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

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