

Энгельсский технологический институт (филиал) федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономика и гуманитарные науки»

**Оценочные материалы по дисциплине**

**М.1.1.5 «Социально-психологические основы профессиональной  
деятельности и саморазвития»**

направления подготовки 18.04.01 «Химическая технология»

профиль: «Химическая технология композиционных материалов и покрытий»

## 1. Перечень компетенций и уровни их сформированности по дисциплинам (модулям), практикам в процессе освоения ОПОП ВО

В процессе освоения образовательной программы у обучающегося в ходе изучения дисциплины «Социально-психологические основы профессиональной деятельности и саморазвития» должны сформироваться компетенции: УК-3, УК-6.

### Критерии определения сформированности компетенций на различных уровнях их формирования

Индекс компетенции	Содержание компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
ИД-2 <sub>УК-3</sub> Определяет стиль управления и эффективность руководства командой; разрабатывает стратегию для достижения поставленной цели в решении профессиональных задач командную стратегию; организует и управляет командным взаимодействием при решении поставленных задач.	лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, решение задач, вопросы для проведения зачёта, тестовые задания

### Уровни освоения компетенции

Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
Продвинутый (отлично)	Знает: общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; Умеет: эффективно взаимодействовать с членами команды обмениваться информацией, знаниями и опытом в процессе организации и планирования командной работы; формировать модели презентации результатов работы команды; находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций; Владеет:

	стратегией командной работы для достижения поставленных целей.
Повышенный (хорошо)	<p>Знает: в достаточной степени общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели;</p> <p>Умеет: в достаточной степени эффективно взаимодействовать с членами команды обмениваться информацией, знаниями и опытом в процессе организации и планирования командной работы; формировать модели презентации результатов работы команды; находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций;</p> <p>Владеет: в достаточной степени стратегией командной работы для достижения поставленных целей.</p>
Пороговый (базовый) (удовлетворительно)	<p>Знает: частично общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели;</p> <p>Умеет: частично взаимодействовать с членами команды обмениваться информацией, знаниями и опытом в процессе организации и планирования командной работы; формировать модели презентации результатов работы команды; находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций;</p> <p>Владеет: частично стратегией командной работы для достижения поставленных целей.</p>

Индекс компетенции	Содержание компетенции
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
ИД-1 <sub>УК-6</sub> применяет навыки личного совершенствования, самообразования, планирования перспективных целей; выстраивает траекторию саморазвития с учетом	лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, решение задач, вопросы для проведения зачёта, тестовые задания

<p>собственных ресурсов; разрабатывает и реализует программу саморазвития; самостоятельно осуществляет и контролирует ход своего развития.</p>		
--	--	--

### Уровни освоения компетенции

Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
Продвинутый (отлично)	<p><b>Знает:</b> основы интенсификации познавательной деятельности, особенности применения отдельных методов и инструментов научных исследований с целью повышения эффективности процесса познания, своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства, современные методы научного исследования в области химической технологии композиционных материалов и покрытий, в т.ч. принципы критической оценки источников информации, передовой опыт применения методов научных исследований.</p> <p><b>Умеет:</b> выявлять пути интенсификации научной деятельности, использовать современные методы и средства для наращивания когнитивного потенциала, построения траектории личностного и профессионального роста и карьеры, определять и реализовывать приоритеты в саморазвитии.</p> <p><b>Владеет:</b> методами самооценки, методикой развития когнитивных способностей, навыками систематического наращивания новых знаний, средствами интенсификации процесса научных исследований.</p>
Повышенный (хорошо)	<p><b>Знает:</b> в достаточной степени основы интенсификации познавательной деятельности, особенности применения отдельных методов и инструментов научных исследований с целью повышения эффективности процесса познания, своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства, современные методы научного исследования в области химической технологии композиционных материалов и покрытий, в т.ч. принципы критической оценки источников информации, передовой опыт применения методов научных исследований.</p> <p><b>Умеет:</b> в достаточной степени выявлять пути интенсификации научной деятельности, использовать современные методы и средства для наращивания когнитивного потенциала, построения траектории личностного и профессионального роста и карьеры, определять и реализовывать приоритеты в саморазвитии.</p> <p><b>Владеет:</b> в достаточной степени методами самооценки, методикой</p>

	развития когнитивных способностей, навыками систематического наращивания новых знаний, средствами интенсификации процесса научных исследований.
Пороговый (базовый) (удовлетворительно)	<p>Знает: частично основы интенсификации познавательной деятельности, особенности применения отдельных методов и инструментов научных исследований с целью повышения эффективности процесса познания, своего интеллектуального уровня, квалификации и мастерства, современные методы научного исследования в области химической технологии композиционных материалов и покрытий, в т.ч. принципы критической оценки источников информации, передовой опыт применения методов научных исследований.</p> <p>Умеет: частично выявлять пути интенсификации научной деятельности, использовать современные методы и средства для наращивания когнитивного потенциала, построения траектории личностного и профессионального роста и карьеры, определять и реализовывать приоритеты в саморазвитии.</p> <p>Владеет: частично методами самооценки, методикой развития когнитивных способностей, навыками систематического наращивания новых знаний, средствами интенсификации процесса научных исследований.</p>

## **2. Методические, оценочные материалы и средства, определяющие процедуры оценивания сформированности компетенций (элементов компетенций) в процессе освоения ОПОП ВО**

### **2.1 Оценочные средства для текущего контроля**

#### **Темы рефератов**

1. Роль деятельности многофункциональных рабочих групп и управленческих команд в решении комплексных задач организации.
2. Факторы, способствующие возникновению интереса к командному подходу в работе организаций.
3. Командообразование как эффективное групповое участие людей в достижении целей организации.
4. Условия, обеспечивающие эффективность использования команд и командной организации труда.
5. Социально-психологические особенности самоуправляемых команд.
6. Роль формального лидера в решении внутригрупповых конфликтов организации.
7. Распределение ролей в становлении норм поведения в группе.
8. Влияние ролевых функций на модели поведения людей в организации.

9. Роль неформального лидера в выполнении задач группы.
10. Основные принципы выстраивания командной деятельности.
11. Причины расформирования команд в организации.
12. Роль консультативной помощи при формировании и функционировании командной работы.
13. Вознаграждение как способ стимулирования на сотрудничество и высокие результаты работы.
14. Развитие устойчивой системы коммуникаций в формировании чувства группового единства.
15. Основные качества специалистов, способных работать в успешной команде.
16. Причины возникновения конфликтов в организации.
17. Управляемые конфликты в организации.
18. Окружающая среда и общество как значимый фактор развития личности.
19. Влияние интеллектуальной деятельности на развитие личности.
20. Работоспособность личности как качество функционирования психики в процессе деятельности.
21. Влияние эмоциональных состояний личности на выстраивание взаимодействий в организации.
22. Особенности влияния психических образований (знаний, умений, навыков) на эффективность профессиональной деятельности.
23. Мироззрение личности в определении жизненных целей, интересов, отношений, позиций.
24. Социально-психологическая сторона личности в определении ее основных характеристик.
25. Влияние социальных установок и стереотипов личности на эффективность групповой работы в организации.
26. Социально-психологические особенности профессиональной социализации личности.
27. Психологическая адаптация личности в процессе приближения внутреннего мира личности к требованиям среды.
28. Социальная адаптация личности как процесс овладения социальными нормами, ценностями, социальным опытом.
29. Адаптация работников в процессе реорганизации или трансформации структуры управления.
30. Социально-психологические особенности адаптации персонала в составе команд.
31. Управление системой адаптации при создании оптимальных команд.
32. Социальные и индивидуально-личностные факторы социализации личности.
33. Значение социально-психологического климата в условиях жизнедеятельности человека в организации.
34. Уровень притязаний и мотивация достижений в профессиональной деятельности.

35. Я-концепция личности и пути профессиональной реализации.
36. Феномен самопознания в развитии профессионализма и личностном росте.
37. Роль мотивации в саморазвитии профессионального потенциала личности.
38. Прокрастинация как ограничитель успешности в профессиональной деятельности личности.
39. Профессиональная деформация личности, условия и причины развития.
40. Профилактические меры по предупреждению профессиональной деформации личности.
41. Профессиональный стресс, причины развития и пути преодоления.
42. Кризисы в профессиональной деятельности и их преодоление.
43. Роль тайм-менеджмента в профессиональном развитии личности.
44. Концептуальные подходы к проблемам развития и саморазвития.
45. Саморазвитие личности как сознательная активность и потребность в переменах.

### **Вопросы для устного опроса**

#### **Тема 1. Психология профессиональной деятельности как теоретическая и прикладная область знания.**

1. Дайте определения понятиям «профессия», «деятельность», «профессиональная деятельность», «психология профессий».
2. Назовите основные характеристики деятельности как психологической категории.
3. Основные виды и структура деятельности.
4. Схожие и отличительные черты понятий: труд, учение, игру как основные виды деятельности
5. Понятие профессиональная деятельность.
6. Объект и предмет психологического изучения профессиональной деятельности
7. Основные психологические функции и особенности понятия профессиональной деятельности.
8. «Внешний» и «внутренний» планы профессиональной деятельности.
9. Общетеоретические и прикладные задачи психологического изучения профессиональной деятельности
10. Свойство системности профессиональной деятельности.

#### **Тема 2. Предпосылки возникновения и развития профессиональной психологии. Психологическая характеристика субъекта профессиональной деятельности**

1. Что является содержанием и системообразующим фактором психологии профессий?
2. Как вы понимаете смысл фразы «взаимодействие личности и профессии»? Что она означает, какие понятия охватывает?

3. Какие проблемы лежат в плоскости взаимодействия личности и профессии?

4. Теория научной организации труда Ф.У. Тейлора и ее современная оценка. Сильные и слабые стороны системы НОТ.

5. Разработка проблем индустриальной психологии в трудах Г.Мюнстенберга.

6. «Хоторнский эффект» и его роль в развитии психологии профессиональной деятельности. Школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Дуглас Мак-Грегор).

7. Особенности развития отечественной индустриальной психотехники и их содержание (И.Н. Шпильрейн, Н.А. Бернштейн, А.К. Гастев).

8. Теория профессионального выбора Дж. Холланда.

9. Понятие профессиональной «Я-концепции» личности.

10. Профессионально важные качества личности.

11. Типы карьерных ориентаций.

### **Тема 3. Гендерные аспекты профессиональной деятельности**

1. Пол и склонности к профессиям

2. Половые особенности адаптации к профессии.

3. Пол и профессиональная карьера.

4. Психологические характеристики женщины-руководителя.

5. Психологические особенности управления мужским (женским) коллективом.

6. Распространенные гендерные стереотипы

7. Восприятие мужчин и женщин в разных профессиях

8. Люди с маскулинным типом гендерной идентичности выбирают математико-технические профессии.

9. Люди с фемининным типом гендерной идентичности выбирают социально-гуманитарные профессии.

10. Влияние гендерной идентичности на уровень рабочей мотивации.

### **Тема 4. Кризисы профессионального становления**

1. Нормативные и ненормативные типы кризисов.

2. Фазы возрастных кризисов по Л.С.Выготскому

3. Концепция профессионального становления Э.Ф. Зеера.

4. Концепция профессионального становления Э.Э. Сыманюк

5. Кризисы учебно-профессиональной ориентации

6. Кризис профессиональных экспектаций.

7. Кризис профессионального роста и карьеры.

8. Кризис социально-профессиональной самоактуализации.

9. Кризис социально-профессиональной адекватности

10. Стадии профессионального становления личности.



## **Тема 5. Профессионально обусловленные деструкции**

1. Понятие профессиональной деструкции
2. Общая характеристика и разновидности профессиональных деструкций.
3. профессионально важные качества по В.Д. Шадрикову
4. Психологические детерминанты деформаций личности.
5. Виды профессиональных деструкций.
6. уровни профессиональных: деструкции
7. Выученная беспомощность как разновидность профессиональных деструкций.
8. Деструкции личности на разных стадиях профессионального становления.
9. отличается профессиональной деформации и деструкции
10. Профилактика профессионально обусловленных деструкций личности.

## **Тема 6. Синдром профессионального выгорания личности**

1. Понятие профессионального выгорания.
2. История появления профессионального выгорания.
3. Причины возникновения эмоционального выгорания
4. Стадии развития профессионального выгорания.
5. Характеристики профессионального выгорания по К. Маслач.
6. Симптомы профессионального выгорания по В.В. Бойко
7. Профилактика профессионального выгорания.

## **Тема 7. Командообразование в организации**

1. Суть командообразования
2. Цели командообразования
3. Преимущества от командообразования
4. Ситуации, когда командообразование не нужно
5. 7 принципов командообразования
6. 6 правил эффективного командообразования
7. 4 метода командообразования
8. 9 этапов командообразования
9. 3 вида инструментов командообразования
10. 3 ошибки в командообразовании

## **Тема 8. Психологическое воздействие в процессе профессионального общения**

1. Специфика общения инженера-технолога
2. Понятие коммуникативной компетентностью инженера-технолога
3. Раскройте содержание коммуникативной стороны общения.
4. Возникновение коммуникативных барьеров общения, обстоятельства влияющие на их появление.
5. Содержание перцептивной стороны общения.
6. Характеристика интерактивной стороны общения.
7. Психологическое манипулирование в коллективе сотрудников организации.
8. Психологическое манипулирование в рекламе.
9. Приёмы скрытого воздействия на потребителя.

10. Техники защиты от манипулятивного воздействия.

### **Практические задания для текущего контроля**

#### **Тема 1. Психология профессиональной деятельности как теоретическая и прикладная область знания**

Задание 1. Составьте словарь терминов по теме занятия.

Задание 2. Запишите исторические этапы становления профессиональной деятельности.

Задание 3. Запишите определение термина «профессия» по В.Г. Макушкину. Приведите еще несколько определений других авторов.

Задание 3. Запишите определение термина «специальность».

Задание 4. Заполните таблицу «Внешний» и «внутренний» планы профессиональной деятельности.

«Внешний» план	«Внутренний» план

Задание 5. Самовоспитание и саморазвитие профессионально важных качеств и умений химика-технолога

#### **Тема 2. Предпосылки возникновения и развития профессиональной психологии. Психологическая характеристика субъекта профессиональной деятельности**

Задание 1. Составьте словарь терминов по теме занятия.

Задание 2. Пройти тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности.

Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности

Инструкция:

Тест состоит из 42 пар профессий. Из каждой пары вам необходимо выбрать одну профессию. Ваша задача – в своих тетрадях поставить порядковый номер ответа и рядом указать вариант выбранного вами ответа «А» или «В». Например, в первой паре, если вы выбрали профессию инженера-технолога, записываете – 1А, если ваше предпочтение отдано профессии инженера-конструктора, то ответ 1В. Аналогично во второй паре профессии электрорадиотехник будет соответствовать запись 2А, а профессии врач-терапевт 2В.

Примечание. По ходу работы над содержанием теста учащимся даются разъяснения, которые связаны с особенностями той или иной профессиональной деятельности.

Вариант А	Вариант В
1) инженер-технолог	1) инженер-конструктор
2) электрорадиотехник	2) врач-терапевт
3) оператор станков с числовым программным управлением	3) кодировщик (обработка информации)
4) фотограф	4) коммерсант
5) спасатель МЧС	5) дизайнер
6) политолог	6) психиатр
7) ученый химик	7) бухгалтер
8) философ	8) частный предприниматель
9) лингвист	9) модельер
10) инспектор службы занятости населения	10) статист
11) социальный педагог	11) биржевой маклер
12) тренер	12) искусствовед
13) нотариус	13) менеджер
14) перфораторщик	14) художник
15) лидер политической партии, общего движения	15) писатель
16) закройщик	16) метеоролог
17) водитель	17) работник пресс-службы
18) чертежник	18) риэлтер
19) специалист по ремонту компьютеров и оргтехники	19) секретарь-референт
20) микробиолог	20) психолог
21) видеооператор	21) режиссер
22) экономист	22) провизор
23) зоолог	23) главный инженер
24) программист	24) архитектор
25) работник инспекции по делам несовершеннолетних	25) коммивояжер (сетевой маркетинг)
26) преподаватель	26) биржевой маклер
27) воспитатель	27) декоратор
28) реставратор	28) зав. отделом предприятия
29) корректор	29) литератор и кинокритик
30) фермер	30) визажист
31) парикмахер	31) социолог
32) экспедитор	32) редактор
33) ветеринар	33) директор (финансовый)
34) автомеханик	34) стилист
35) археолог	35) эксперт
36) библиограф	36) корреспондент
37) эколог	37) актер
38) логопед	38) контролер
39) адвокат	39) директор (глава АО)
40) кассир	40) продюсер
41) поэт, писатель	41) продавец
42) криминалист (баллистик)	42) композитор

### Обработка результатов

Для подсчета баллов вам необходимо отмечать в своем листке ответов совпадения по шести шкалам таблицы. Чем больше совпадений с одним из шести типов шкал, тем больше ваша предрасположенность к тому или иному виду деятельности. В начале отмечаются совпадения по первой шкале и подсчитывается сумма баллов (по числу совпадений), затем по второй и т.д.

I	II	III	IV	V	VI
1а 2а 3а 4а 5а 16а 17а 19а 21а 28а 31а 32а 33а 34а	1в 6а 7а 8а 9а 16в 20а 22а 23а 24а 31в 35а 36а 37а	2в 6в 10а 11а 12а 17в 20в 25а 26а 27а 36в 38а 39а 41в	3в 7в 10в 13а 14а 18а 19в 22в 29а 32в 35в 38в 40а 42а	4в 8в 11в 13в 15а 18в 23в 25в 26в 28в 30а 33в 39в 40в	5в 9в 12в 14в 15в 21в 24в 27в 29в 30в 34в 37в 41а 42в
Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:

### Интерпретация результатов

- I. **Реалистический** – предпочитает работать с вещами, а не с людьми. Это несочувственный, эмоционально-стабильный тип. Ориентирован на настоящее, определенное. Занимается конкретными объектами и их использованием (вещи, инструменты, техника). Хорошо приспосабливается к обстановке, пластичен, трудолюбив. В структуре способностей преобладают невербальные, то есть математические. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Предпочитает занятия требующие конкретности, четкости (оператор ПК, техник, шофер, ювелир, автомеханик, фермер инженер и др.).

Ближкие типы: интеллектуальный и конвенциональный.

Противоположный тип: социальный.

- II. **Интеллектуальный (исследовательский)** – ориентирован на труд с идеями и с вещами (объектами). Присуща как пластичность, так и ригидность в действиях. Характеризуется как любознательный, методичный (система в работе), любит работать в одиночку. Отличается целеустремленностью, настойчивостью, терпеливостью. Предпочитает изыскательные профессии (узнать, распознать). Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа

способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии - метеоролог, научный работник, автор научно - популярных книг и статей, физик, химик, хирург, биолог и др.)

Близкие типы: реалистический и артистический.

Противоположный тип: предприимчивый.

- III. **Социальный** – ориентирован на общение, взаимодействие с другими людьми. Нуждается в контактах, не терпит уединение. Предпочитает работать с людьми, а не с вещами. Ответственен, терпелив, эмпатичен. Развитые вербальные способности, повышенная приспособляемость «пластичность» к меняющейся обстановке. Профессии (сферы деятельности) – обучение, лечение, обслуживание и т.д. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии: учитель, преподаватель, психолог, логопед, священнослужитель, врач, продавец др.)

Близкие типы: артистический и предприимчивый.

Противоположный тип: реалистический.

- IV. **Конвенциальный** – отдает предпочтение четко структурированной деятельности. Выбирает такие цели и задачи, которые четко подтверждаются обществом и обычаями. Связан с традиционными видами деятельности – канцелярскими, конторскими. Подход к чему-либо – практичен, стереотипен, он не оригинален. Характерны консерватизм, ригидность, но обладает хорошими навыками общения, а также моторными навыками. Настойчив, практичен, дисциплинирован, добросовестен. Преобладают невербальные способности, прекрасный исполнитель. Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений. Рекомендуемые профессии: экономист, кассир в банке, налоговый

инспектор, ревизор, оператор ЭВМ, судебный исполнитель, архивариус, бухгалтер, нотариус, библиотекарь и др.

Близкие типы: реалистический и предприимчивый.

Противоположный тип: артистический.

- V. **Предприимчивый** – выбирает цели и задачи, которые позволяют ему проявить энергию, энтузиазм. Сочетаются импульсивность и холодный расчет. Наделен как вербальными, так и невербальными способностями, обладает интуицией и навыками эффективного межличностного взаимодействия. Интересуется различными сферами жизни и деятельности. Предпочитает работать с людьми и идеями. Самоуверен, тщеславен, склонен к авантюризму. Настойчив в достижении цели, лабилен. Типы темпераментов – холеристический и сангвиник. Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Рекомендуются профессии: руководитель, директор, судья, адвокат, брокер, предприниматель, риэлтор и др.

Близкие типы: конвенциональный и социальный.

Противоположный тип: исследовательский.

- VI. **Артистический** – сложный взгляд на жизнь, гибкость и независимость в принятии решений. Часто свойственен фатализм. Очень чувствителен, не социален, оригинален. Имеет богатое воображение, склонности к творческой деятельности, обладает хорошей интуицией, независим, эмоционален. Предпочитает занятия творческого характера. Преобладают вербальные способности. Для этого типа характерны исключительные способности восприятия и моторики, высокая чувствительность всех анализаторов. Имеет высокий жизненный идеал, нетривиален. Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством (писатель, фотограф, музыкант, художник, певец, журналист, архитектор, актер, дизайнер).

Близкие типы: интеллектуальный и социальный.

Противоположный тип: конвенциональный.

Задание 3. По итогам пройденного теста составьте свою профессиограмму.

Задание 4. Перечислите кризисы, которые переживает личность в процессе профессионального развития

Задание 5. Прочтите фрагмент текста из работы Л.М.Митиной – известного ученого-психолога в сфере профессионального развития личности, обосновавшей две модели функционирования субъекта в профессиональной деятельности:

- адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;

- модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию [2].

Какую из описанных моделей функционирования субъекта в профессиональной деятельности Вы считаете наиболее продуктивной? Почему? Подумайте, что необходимо предпринимать психологу для реализации такой модели? Какие жизненные и профессиональные цели Вы ставите перед собой?

### **Тема 3. Гендерные аспекты профессиональной деятельности**

Задание 1. Составьте словарь терминов по теме занятия.

Задание 2. «Представьте себе некоторую Солнечную систему, которая состоит из трех планет. Ваш корабль попал в эту систему. Ее необходимо исследовать. Вашей научно-исследовательской группе предстоит высадиться на одной из планет, изучить ее и представить социально-психологический отчет о проделанной работе (пятиминутный доклад на общей конференции). Попав на планету, вы поняли, что все ее жители обладают только мужскими качествами. Вы посетили Маскулинную планету. Опишите ее, пожалуйста, опираясь на предлагаемые ниже пункты.

1. Природные условия и явления (атмосфера, климат, количество материков, места, пригодные для жизни, комфорт и т. п.).

2. Социальные отношения (уровень развития цивилизации; общество, его структура и законы; основные занятия; вхождение в различные группы; статус, отношение к жителям других планет, отношение к ним других обитателей системы и т. п.).

3. Материальные характеристики жителей (статус, уровень жизни, обустроенность быта, обеспеченность).

4. Межличностные отношения (наличие близких, интимных отношений; общепринятые формы взаимодействия между близкими людьми; воспитание детей, методы воспитания; жизненный путь ребенка, как ребенок становится полноправным членом данного общества).

5. Психологические характеристики (потребности, интересы, преобладающие эмоции; ожидания; отношение и представление о будущем; страхи, т. е. социальные представления об их обществе и т. п.). Кроме того, вашей группе необходимо представить на суд коллег некоторый «продукт маскулинной культуры».

Можно, например, пересказать содержание популярной на планете книги или перечень глав какого-нибудь учебника, или переписать рубрики из распространенного журнала/газеты, или что-нибудь еще».

Задание 3. «Представьте себе некоторую Солнечную систему, которая состоит из 3 планет. Ваш корабль попал в эту систему. Ее необходимо исследовать. Вашей научно-исследовательской группе предстоит высадиться на одной из планет, изучить ее и представить социально-психологический отчет о проделанной работе (пятиминутный доклад на общей конференции). Попав на планету, вы поняли, что все ее жители обладают только женскими качествами. Вы посетили Фемининную планету. Опишите ее, пожалуйста, опираясь на предлагаемые ниже пункты.

1. Природные условия и явления (атмосфера, климат, количество материков, места, пригодные для жизни, комфорт и т. п.).

2. Социальные отношения (уровень развития цивилизации; общество, его структура и законы; основные занятия; вхождение в различные группы; статус, отношение к жителям других планет, отношение к ним других обитателей системы и т. п.).

3. Материальные характеристики жителей (статус, уровень жизни, обустроенность быта, обеспеченность).

4. Межличностные отношения (наличие близких, интимных отношений; общепринятые формы взаимодействия между близкими людьми; воспитание детей, методы воспитания; жизненный путь ребенка, как ребенок становится полноправным членом данного общества).

5. Психологические характеристики (потребности, интересы, преобладающие эмоции; ожидания; отношение и представление о будущем; страхи, т. е. социальные представления об их обществе и т. п.). Кроме того, вашей группе необходимо представить на суд коллег некоторый «продукт фемининной культуры».

Можно, например, пересказать содержание популярной на планете книги или перечень глав какого-нибудь учебника, или переписать рубрики из распространенного журнала/газеты, или что-нибудь еще».



Задание 4. «Представьте себе некоторую Солнечную систему, которая состоит из 3 планет. Ваш корабль попал в эту систему. Ее необходимо исследовать. Вашей научно-исследовательской группе предстоит высадиться на одной из планет, изучить ее и представить социально-психологический отчет о проделанной работе (пятиминутный доклад на общей конференции). Попав на планету, вы поняли, что здесь не существует разделения на «мужское» и «женское», ее жители не понимают подобного разделения. Вы посетили Гендерно-нейтральную планету (возможен вариант – Безгендерную планету). Опишите ее, пожалуйста, опираясь на предлагаемые ниже пункты.

1. Природные условия и явления (атмосфера, климат, количество материков, места, пригодные для жизни, комфорт и т. п.).

2. Социальные отношения (уровень развития цивилизации; общество, его структура и законы; основные занятия; вхождение в различные группы; статус, отношение к жителям других планет, отношение к ним других обитателей системы и т. п.).

3. Материальные характеристики жителей (статус, уровень жизни, обустроенность быта, обеспеченность).

4. Межличностные отношения (наличие близких, интимных отношений; общепринятые формы взаимодействия между близкими людьми; воспитание детей, методы воспитания; жизненный путь ребенка, как ребенок становится полноправным членом данного общества).

5. Психологические характеристики (потребности, интересы, преобладающие эмоции; ожидания; отношение и представление о будущем; страхи, т. е. социальные представления об их обществе и т. п.). Кроме того, вашей группе необходимо представить на суд коллег некоторый “продукт гендер”.

Задание 5. МЕТОДИКА «ПОЛОРОЛЕВОЙ ОПРОСНИК» (С. БЕМ)  
Авторы: опросник разработан Сандрой Бем (Sandra L. Bem, 1974)

Предмет диагностики: данный опросник используется для диагностики психологического пола и определяет степень андрогинности, маскулинности и феминности личности, позволяет определить тип личности: маскулинный, феминный, андрогинный. Контингент испытуемых: подростки и взрослые. Компетентность исполнителя: практический психолог с базовой психологической подготовкой, практический психолог без базовой психологической подготовки, социальный работник.

Методическая разработанность: данные о валидности и надежности методики отсутствуют. Комплектность, состав методики: опросник содержит 60 утверждений.

Методика включает в себя инструкцию, бланк для ответов, рекомендации по обработке и интерпретации результатов. Теоретическое основание: теоретической базой данной методики является концепция андрогинии С. Бем

Андрогиния, определяемая как сочетание традиционно женских и мужских черт, является значимой психологической характеристикой

человека, определяющей его способность варьировать поведение в зависимости от ситуации; она помогает формированию устойчивости к стрессам, способствует достижению успехов в различных сферах жизнедеятельности.

Важность концепции андрогинии заключается в том, что она дает возможность осознания одинаковой привлекательности качеств, традиционно считающихся женскими и мужскими. Это особенно важно в свете того, что мужские качества представляются как более нормативные и желательные. Тип методики: является стандартизированным самоотчетом. Может применяться и в форме экспертного рейтинга.

Методические пояснения: на каждое из 60 утверждений испытуемый отвечает «да» или «нет», оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств. Если опросник применяется в форме экспертной оценки, то в таком случае оценка испытуемого по представленным качествам осуществляется компетентными экспертами – людьми, хорошо знающими испытуемого (муж, жена, родители и др.).

*Инструкция:* оцените наличие (или отсутствие) у себя названных ниже качеств. Можно отвечать только «да» или «нет».

Текст опросника

1. Вера в себя.
2. Умение уступать.
3. Способность помочь.
4. Склонность защищать свои взгляды.
5. Жизнерадостность.
6. Угрюмость.
7. Независимость.
8. Застенчивость.
9. Совестливость.
10. Атлетичность.
11. Нежность.
12. Театральность.
13. Напористость.
14. Падкость на лесть.
15. Удачливость.
16. Сильная личность.
17. Преданность.
18. Непредсказуемость.
19. Сила.
20. Женственность.
21. Надежность.
22. Аналитичность.
23. Умение сочувствовать.
24. Ревнивость.
25. Способность к лидерству.
26. Забота о людях.

27. Прямота, правдивость.
28. Склонность к риску.
29. Понимание других.
30. Скрытность.
31. Быстрота в принятии решений.
32. Сострадание.
33. Искренность.
34. Самодостаточность (полагание только на себя).
35. Способность утешить.
36. Тщеславие.
37. Властность.
38. Тихий голос.
39. Привлекательность.
40. Мужественность.
41. Теплота, сердечность.
42. Торжественность, важность.
43. Собственная позиция.
44. Мягкость.
45. Умение дружить.
46. Агрессивность.
47. Доверчивость.
48. Малорезультативность.
49. Склонность вести за собой.
50. Инфантильность.
51. Адаптивность, приспособляемость.
52. Индивидуализм.
53. Нелюбовь ругательств.
54. Несистематичность.
55. Дух соревнования.
56. Любовь к детям.
57. Тактичность.
58. Амбициозность, честолюбие.
59. Спокойствие.
60. Традиционность, подверженность условностям.

*Обработка результатов Ключ к опроснику:*

Маскулинность (ответ «да»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.

Феминность (ответ «да»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59.

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл. Затем определяется показатель феминности (F) и маскулинности (M) в соответствии с формулой:  $F = (\text{сумма баллов по феминности}) : 20$ ;  $M = (\text{сумма баллов по маскулинности}) : 20$ . Основным индексом IS определяется как  $IS = (F - M) * 2,322$ .

### *Интерпретация результатов исследования.*

Тип личности может быть определен на основе первичных значений показателей F и M. Испытуемые с высоким показателем маскулинности и низким показателем феминности относятся к маскулинному типу личности; сочетание низкой маскулинности и высокой феминности характерно для феминного типа личности; высокие показатели маскулинности и феминности характерны для высокого уровня андрогинии; низкие показатели маскулинности и феминности характерны для низкого уровня андрогинии. Второй вариант определения типа личности основан на подсчете индекса маскулинности-феминности (IS). Если величина индекса заключается в пределах от  $-1$  до  $+1$ , то делается заключение об андрогинности. Если индекс меньше  $-1$ , то делается заключение о маскулинности, если индекс больше  $+1$  – о феминности, в случае, когда индекс больше  $+2,025$ , говорят о ярко выраженной феминности, а если индекс меньше  $-2,025$ , говорят о ярко выраженной маскулинности. Анализ результатов проводится в контексте информации о концепции андрогинии С. Бем. При интерпретации результатов можно обращаться к данным о более высоком уровне социально-психологической адаптированности лиц с андрогинным типом личности.

### **Тема 4. Кризисы профессионального становления**

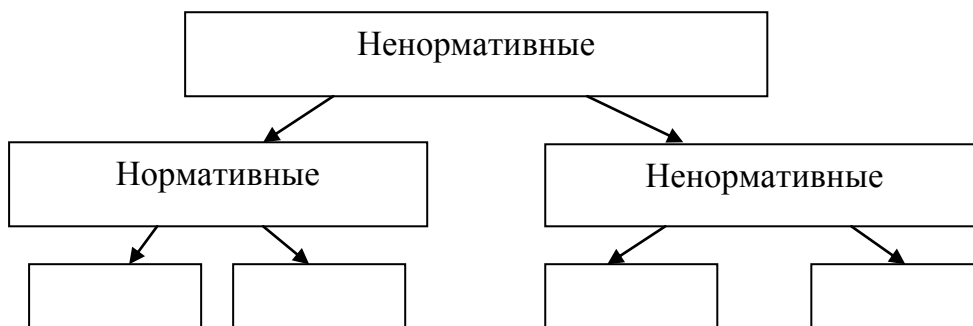
Задание 1. Составьте словарь терминов по теме занятия.

Задание 2. Чем характеризуется кризис профессионального выбора у подростка

Задание 3. Составьте таблицу «Кризисы профессионального развития личности».

Кризис	Факторы, обуславливающие кризис	Способы преодоления кризиса

Задание 4. Заполните схему «Типология кризисов»



Задание 5. Методика изучения кризисов профессионального становления.

## Тема 5. Профессионально обусловленные деструкции

Задание 1. Кто из авторов выделил следующие тенденции профессиональных деструкций (А.К. Маркова, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк):

- а) отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- б) дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и, как следствие, — нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- в) низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптация;
- д) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- е) ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- ф) искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- г) появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- h) прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

Задание 2. Составьте словарь терминов по теме занятия.

Задание 3. Определите психологические особенности общепрофессиональных, специальных, профессионально-типологических и индивидуальных профессиональных деформаций.

Задание 4. Заполните таблицу «Виды профессиональных деформаций»

Название деформации	Причины появления деформации	Особенности проявления деформации

Задание 5. Дайте определение уровням профессиональных деформаций: общепрофессиональные, специальные, профессионально-типологические, индивидуальные.

Задание 6. Дайте определение виды профессиональных деформаций: авторитарность, демонстративность, догматизм, доминантность, индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия.

## Тема 6. Синдром профессионального выгорания личности

Задание 1. Пройти опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" и на основе полученных результатов составить самоотчет о степени проявления синдрома профессионального выгорания.

### Вариант теста «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

1	В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным, без ярких эмоций и чувств	1 2 3 4 5 6
2	В конце рабочего дня я чувствую себя выжатым как лимон	1 2 3 4 5 6
3	По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение я считаю дни и часы до выходных	1 2 3 4 5 6
4	Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	1 2 3 4 5 6
5	Меня раздражают мои подчиненные и коллеги, которые медлительны и некомпетентны	1 2 3 4 5 6
6	Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком	1 2 3 4 5 6
7	При разговоре с агрессивными или конфликтными коллегами я умею договориться и избежать конфликтов	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	1 2 3 4 5 6
9	Я умею внести "искру" в работу (заинтересовать) моих подчиненных (деловых партнеров)	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал более черствым (бесчувственным) во взаимоотношениях с коллегами (подчиненными)	1 2 3 4 5 6
11	Люди, с которыми мне приходится работать не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	1 2 3 4 5 6
12	Я работаю с удовольствием и у меня много планов на будущее, связанных с моим профессиональным развитием и я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	У меня много жизненных разочарований	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	Мне безразлично, что происходит с моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе	1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь на работе с коллегами, подчиненными вне зависимости от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения	1 2 3 4 5 6
19	Я доволен моими жизненными и профессиональными успехами (достижениями)	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я смогу еще много сделать в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Я проявляю к подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них признательности и благодарности	1 2 3 4 5 6

**Лист (бланк) для ответов должен включать:**

Фамилия, имя, отчество.....

Возраст.....

Пол.....

Профессия/должность.....

Стаж работы в данной должности.....

**Ключ к тесту «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»**

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

*Интерпретация, обработка результатов.*

В соответствии с общим "ключом" подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей (табл. Уровни показателей выгорания) и соотносятся с тестовыми нормами (табл. Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания).

**Уровни показателей выгорания.**

Субшкала	Группы	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
Шкальные оценки		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	Мужчины	5-15 баллов	16-24 балла	25-34	Больше 34
	Женщины	6-16 баллов	17-25 баллов	26-34	Больше 34
Деперсонализация/цинизм	Мужчины	2-4 балла	5-12 балла	13-15	Больше 15
	Женщины	1-4 балла	5-10 балла	11-13	Больше 14
Профессиональная успешность	Мужчины	37-48 баллов	34-28 балла	27-23	22 и меньше
	Женщины	37-48 баллов	35-28 балла	27-22	21 и меньше

**Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания**

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3-4 балла	5-6 баллов	7-9 баллов	10 баллов и больше

Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности. Например, некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации – необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных (или коммуникативных) профессий в процессе профессиональной адаптации.

При анализе индивидуальных показателей по шкале "профессиональная эффективность" следует учитывать возраст и этап становления человека в профессии. Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности. Это, естественно, обуславливает определенную напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности. Если подобное явление не учитывать, можно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале "персональные достижения" как симптомы выгорания. У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале "профессиональная эффективность" часто свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов и вторичном снижении продуктивности из-за изменения отношения к работе.

Таким образом, при исследовании динамики выгорания необходимо брать в расчет как конкретные значения по всем трем субшкалам, так и их взаимосвязь. Взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания определяют динамику процесса его развития. Ниже представлены средневозрастные и зависящие от стажа значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики выгорания.

### Показатели выгорания в различных возрастных группах

Возраст	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Критерий	Уровень значимости
20-30	19,44	7,7	30,19	t-критерий Стьюдента	P>0.05

P>0.05 30-40 19,297,5528,79 t-критерий Стьюдента

P>0.05 P>0.05 40-50 20,927,2927,82 t-критерий Стьюдента

P<0.05 P>0.05 Больше 50 21,487,7131,52 t-критерий Стьюдента

P<0.05 P>0.05

### Показатели выгорания в зависимости от стажа работы

Стаж	Эмоциональное истощение	Цинизм	Профессиональная успешность	Критерий	Уровень значимости
0,5-3	20,96	6,91	28,23	t-критерий	P>0.05



				Стьюдента	
4-10	19,24	7,19	28,57	t-критерий Стьюдента	P>0.05
10-20	20,74	8,21	30,19	t-критерий Стьюдента	P>0.05
Больше 20	19,78	8,22	29,44	t-критерий Стьюдента	P>0.05

Задание 2. После прохождения теста , необходимо написать рекомендации (пожелание) однокласснику (послание должно иметь позитивное содержание).

Задание 3. Сделать графический рисунок «Цветок с ядовитыми лепестками»

Задание 4. Сделать графический рисунок «Стадии эмоционального сгорания в виде вулкана»

Задание 5. Составление синквейна на тему: Профессиональное (эмоциональное) выгорание

### **Тема 7. Командообразование в организации**

Задание 1. Для более глубокого изучения материала ознакомьтесь с книгой Г. Сарган "Тренинг командообразования". Подумайте, в чем ошибочность распространенного понимания этапов протекания конфликта и нормообразования в групповой динамике и какие свойства приобретает группа на стадии формирования дееспособной команды. Сверьте свои выводы с выводами, изложенными в статье Е. Ксенофоновой "Это модное слово – команда".

Задание 2. Проанализируйте трактовки групповой сплоченности, представленные в сети Интернет, и покажите сходство и различия взглядов разных авторов. Продумайте, какие ошибки можно допустить при диагностике групповой сплоченности и сформулируйте главные выводы по рискам такой диагностики (кратко, несколько пунктов).

Задание 3. Просмотрите в сети Интернет рисунки, иллюстрирующие феномены groupthink, и выберите из них несколько, наиболее точно отражающих суть феномена, а также несколько, искажающих смысл данного явления.

Задание 4. В текстах А и Б заполните пропуски недостающими словами и предложениями. Придумайте их сами или выберите из перечня, предложенного после каждого текста.

А. Организации, даже небольшие, состоят не только из входящих в них людей, но и из ....., в которые эти люди ..... Такое объединение происходит и по ..... и по ..... и даже просто по .....: "Оказывается, здесь работает двое моих соседей, и мы всегда теперь вместе возвращаемся домой [вид группы .....]. А еще здесь есть компания любителей, как и я, поиграть в перерыве в настольный теннис. Жаль только, что все наши теннисисты работают в подразделениях А или Б, и только я – из подразделения В [вид группы .....]. Более того, со мной в комнате работают одни старики – они были молодыми специалистами, когда мы еще только окончили школу! [.....]. А вчера, вообще, лифт застрял, и пока ждали мастера, мне пришлось слушать про многодетно-семейные проблемы бухгалтерских дам" [это была группа .....]. Объединения, не связанные с "производственной необходимостью", как правило, являются ..... группами, хотя можно официально представить свою команду по теннису для участия в турнире между разными компаниями региона или между филиалами внутри одной крупной компании. В таком случае группа из ..... станет ..... так как ее состав утвердят и оформят в качестве признанной руководством спортивной команды. Формализма во взаимоотношениях членов команды от этого не добавится, однако при составлении списка узнать не только фамилию, но и отчество каждого, скорее всего, понадобится. Так же, как и решить щекотливый вопрос о том, как объяснить редко или плохо играющим сотрудникам компании [вид группы .....], почему их не включили в состав официальной команды [вид группы .....], [команда ли это по уровню развития? .....].

**Слова для подстановки:** группы / индивиды / личности, необходимость / случайность, объединение как процесс / результат, признаки разнородности / однородности группы, профессионально-должностная необходимость, собственное желание, формальная / неформальная группа.

Б. Итак, что же такое группа, и почему у этого слова столько разных синонимов?

Социальная группа, – это более или менее ..... чаще реальное, но иногда и условное (как в математике группа – это объединение элементов, не ведающих, что их для чего-то объединили). Для исследования социологи или служба персонала организации могут выделить ..... выпускников технических вузов или тех, кто владеет конкретными иностранными языками. Однако члены этих ..... групп, даже будучи знакомыми, могут никогда и не догадаться, что в каких-то списках они числятся в одной группе. Так же, не проявляя особого любопытства, могут никогда не понять, почему такого-то человека включили в такую-то группу проекта или направили в командировку, на курсы повышения квалификации и т.д. В остальных случаях, когда речь идет о ..... т.е. контактных группах, члены группы знают друг друга

или хотя бы имели возможность их видеть и слышать (как в случае с временным заточением в кабинке лифта).

Группы бывают ..... и ..... "Папа, а два – это уже куча?". ..... группы – от двух и более людей, в случае реальных социально-психологических объединений (т.е. реальных групп), это всегда группы ...в которых люди не только имеют возможность общаться друг с другом, но и оказывают друг на друга влияние: прямое и косвенное, сознательно и невольно.

..... группы. Их размер определить еще труднее. "А много – это сколько? Зачем говорить про толпу, нас ведь было всего четверо?!". Для кого-то и два человека – это уже невыносимо много. Одним из признаков больших групп является их самопроизвольное разбиение на подгруппы, однако даже отдел из трех человек часто разбивается на двоих подчиненных и их оппонента – начальника. Группа они? Конечно! Большая? Нет. Поэтому ..... не является уникальным признаком только больших групп.

Поэтому другим признаком определения большой группы является возможность непосредственно общаться каждому с каждым и, более того, реально осуществлять эту возможность. Возьмем, к примеру, международную корпорацию. Действительно, каждый сотрудник может найти по спискам подразделений, существующих практически всегда уже в электронном виде, сотрудников на аналогичной должности где-нибудь на другом конце света, написать ему письмо и установить тесный, со временем даже дружеский контакт. Но в крупной корпорации абсолютно исключено, чтобы каждый, действительно реализовывая эту возможность, общался с каждым сотрудником корпорации персонально! Рассылки массовых объявлений и другие публичные выступления к такому взаимному общению не относятся. Следовательно, большая группа начинается там, где заканчивается малая (средняя) – реально контактная группа. Чувство причастности, однородности (по какому-либо признаку) и даже теоретическая возможность встретиться с любым из живущих в этот момент на планете людей, позволяет сказать, что человечество, это .....

Очередь, это группа? ..... Пока ничего особенного не произошло, скорее всего – нет. Однако, ежели ожидание затянулось, люди объединяются в "МЫ, которые уже заждались ВАС!". Как правило, члены очереди видят друг друга и могут взаимодействовать – контактировать. Но очереди бывают и виртуальные: в списках начальства – оглашаемых и нет, в списках доступа к очередному компьютерному ресурсу, накапливаемых сервером и т.д. В этих случаях члены группы уже не знакомы. Но при необходимости они почти всегда могут кликнуть клич для объединения и объединиться в "праведной борьбе со своими обидчиками".

**Слова для подстановки:** большие / малые группы, контактные, постоянное объединение людей, разбиение на подгруппы, условные / реальные группы.

Задание 5. Представить в письменном варианте игры (3-7), используемые в тренинге командообразования, направленные на:

- а) идею общности и доверия;
- в) сотрудничество вместо конкуренции;
- г) идею «работа на общий результат вместо индивидуализма» (кооперация);
- д) творчество вместо стереотипных действий (творческое решение проблем).

### **Тема 8. Психологическое воздействие в процессе профессионального общения**

Задание 1. Напишите небольшое эссе (объемом 2-3 страницы) по одному из перечисленных ниже вопросов:

Особенности процесса передачи невербальной информации.

Коммуникативные барьеры общения.

Профессиональные особенности восприятия другого человека.

Задание 2. Напишите основные функции общения. Дайте им определение.

Задание 3. Заполните таблицу отличий двух средств общения: вербального и невербального.

<b>Вербальная коммуникация</b>	<b>Невербальная коммуникация</b>

Задание 4. Напишите психологические приемы, которые формируют приятное впечатление о человеке при первом знакомстве.

Задание 5. Напишите, необходимые правила, которых следует придерживаться в конфликтной ситуации, чтобы не обострять ситуацию.

### **2.2 Оценочные средства для промежуточного контроля**

#### **Вопросы к зачету**

1. Становление психологии профессионального образования в России
2. Предмет и задачи психологии профессионального образования.
3. Методы психологии профессионального образования.
4. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека.
5. Профессионально обусловленная структура деятельности.
6. Профессионально обусловленная структура личности.
7. Сущность профессионального самоопределения.
8. Содержательная модель профессионального самоопределения.

9. Стадии профессионального самоопределения.
10. Конфликты профессионального самоопределения.
11. Условия успешного профессионального самоопределения.
12. Стадии профессионального становления
13. Кризисы профессионального становления.
14. Профессионализм, уровни профессионализма.
15. Психологическая структура педагогической деятельности.
16. Индивидуальный стиль педагогической деятельности.
17. Виды профессионально важных качеств педагога.
18. Психологические особенности личности педагога
19. Профессиональные деструкции: виды и особенности.
20. Педагогические конфликты и их разрешение.
21. Основные направления профконсультирования.
22. Методики профдиагностирования
23. Становление и сущность личностно-ориентированного профессионального образования
24. Психология профессионального обучения
25. Развитие в профессиональном обучении
26. Социально-профессиональное воспитание
27. Профилактика психического здоровья в условиях профессиональной деятельности.
28. Профессиональный стресс
29. Особенности проведения профессионально ориентированного тренинга.
30. Этические проблемы профконсультирования.
31. Принципы и организация проведения профконсультаций.
32. Основные направления профконсультирования.
33. Методы саморегуляции психических состояний в процессе деятельности.
34. Методы профессиографических исследований.
35. Сущность профессиографии
36. Понятие профессиограммы и психограммы.
37. Типы и виды профессиограмм
38. Понятие профессии.
39. Психологическая классификация профессий (типологии разных авторов).
40. Становление психологии профессионального образования за рубежом

Оценивание результатов обучения в форме уровня сформированности элементов компетенций проводится путем контроля во время промежуточной аттестации в форме зачета:

а) оценка «зачтено» – компетенция(и) или ее часть(и) сформированы на базовом уровне;

б) оценка «не зачтено» – компетенция(и) или ее часть(и) не сформированы.

Критерии, на основе которых выставляются оценки при проведении текущего контроля и промежуточной аттестации приведены в табл. 1.

Оценки «Не зачтено» ставятся также в случаях, если обучающийся не приступал к выполнению задания, а также при обнаружении следующих нарушений:

- списывание;
- плагиат;
- фальсификация данных и результатов работы.

Таблица 1 – Критерии выставления оценок при проведении текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки	Оценка	Критерий выставления оценки
Двухбалльная шкала	Зачтено	Обучающийся ответил на теоретические вопросы. Показал знания в рамках учебного материала. Выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала
	Не зачтено	Обучающиеся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов

### 2.3. Итоговая диагностическая работа по дисциплине

#### ЗАДАНИЯ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ПРАКТИКЕ

Номер задания	Правильный ответ *	Содержание вопроса	Компетенция	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1.	<b>Ф. Тейлор</b>	1. Впервые на научную основу проблему управления людьми в условиях производства поставил _____	УК-3	ИД-2 <sub>УК-3</sub> Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в процессе организации и планирования командной работы; формирует модели презентации результатов работы команды; формулирует командную стратегию в достижении поставленных целей; находит оптимальный выход из конфликтных ситуаций
2.	<b>профорientационный</b>	2. Высшим уровнем помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении является _____	УК-3	
3.	<b>Э. Мейо</b>	3. Провел «Хотторнский эксперимент», доказавший, что поведение человека в организации и результаты его труда полностью зависят от социальных условий _____	УК-3	
4.	<b>И. М. Сеченов</b>	4. Психофизиологическое обоснование эффективности чередования работ впервые дал _____	УК-3	
5.	<b>М. Аргайл</b>	5. Основные проявления неудовлетворенности работой выделил _____	УК-3	
6.	<b>заработная плата.</b>	6. На первом месте в системе факторов удовлетворенности трудом М. Аргайла стоит _____	УК-3	
7.	<b>Б.Ф. Ломов</b>	7. Основоположником научного направления инженерной психологии и психологии труда является __	УК-3	

8.	<b>в) «карта деятельности»;</b>	<b>8. Что не относится к функциональному состоянию:</b> а) результат деятельности; б) фон деятельности; в) «карта деятельности»; г) условия деятельности.	УК-3	
9.	<b>Трудоспособность</b>	9. Состояние здоровья, позволяющее человеку выполнять работу определенного объема и качества- это _____	УК-3	
10.	<b>б) напряженность;</b>	<b>10. Состояние не приводящее к потере работоспособности:</b> а) утомление; б) напряженность; в) монотония; г) психическое пресыщение.	УК-3	
11.	<b>б) уровень максимальных возможностей;</b>	<b>11. Стадия динамики работоспособности:</b> а) уровень непродуктивной деятельности; б) уровень максимальных возможностей; в) уровень чувствительной напряженности; г) уровень аффекта.	УК-3	
12.	<b>б) средство труда;</b>	<b>12. Психограмма — это не:</b> а) мотивы; б) средство труда; в) способности; г) знания.	УК-3	
13.	<b>б) работоспособность;</b>	<b>13. Мотивационная сфера профессионализма это не:</b> а) профессиональные ценности; б) работоспособность; в) профессиональные притязания; г) профессиональные цели.	УК-3	
14.	<b>в) профессиональные мотивы;</b>	<b>14. Операционная сфера профессионализма это не:</b> а) профессиональные действия; б) эффективность труда; в) профессиональные мотивы; г) индивидуальность их деятельности.	УК-3	



15.	г) деятельность предполагающая специальную подготовку.	<b>15. Основные характеристики профессий это не:</b> а) вид трудовой деятельности; б) общественно-полезной деятельности; в) деятельность, где не обязательно вознаграждение; г) деятельность предполагающая специальную подготовку.	УК-3	
16.	в) индивидуально-типологические;	<b>16. Наиболее устойчивыми профессионально значимыми свойствами являются:</b> а) мыслительные; б) аттенционные; в) индивидуально-типологические; г) мнемические.	УК-3	
17.	г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.	<b>17. Индивидуальный стиль в работе нужен для:</b> в) роста карьеры; а) предотвращения утомления; б) освоения профессии; г) компенсации слабых сторон и использования природных преимуществ.	УК-3	
18.	интерференцией;	<b>18. Отрицательное влияние старого навыка на выработку нового, автоматизированного действия называется _____</b>	УК-3	
19.	Эргономика.	<b>19. Область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек – техника – среда» _____</b>	УК-3	
20.	г) ошибки, совершенные из-за переживания страха и чувства вины.	<b>20. Не относится к ошибкам в труде оператора...</b> а) ошибки восприятия (не успел обнаружить, не сумел различить и др.), б) ошибки памяти (забыл, не успел запомнить, не сумел сохранить, воспроизвести), в) ошибки мышления (не понял, не сумел, не предусмотрел, не разобрался, не сопоставил), г) ошибки, совершенные из-за переживания страха и чувства вины.	УК-3	
21.	работник;	<b>21. Под понятием “субъект труда” в современной психологии труда понимается _____</b>	УК-3	

22.	<b>б) женский коллектив;</b>	<b>22. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют:</b> а) коллектив опытных работников; б) женский коллектив; в) мужской коллектив; г) молодежный коллектив.	УК-3		
23.	<b>б) обусловлен половой принадлежностью;</b>	<b>23. Профессия — это вид деятельности, который (убрать лишнее):</b> а) является общественно-полезным; б) обусловлен половой принадлежностью; в) требует специальной подготовки и переподготовки; г) выполняется за определенное вознаграждение; д) дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание.	УК-3		
24.	<b>в) человек — автомат;</b>	<b>24. В типологии профессий Е.А.Климова отсутствуют следующие типы профессий:</b> а) человек — техника; б) человек — природа; в) человек — автомат; г) человек — знаковая система.	УК-3		
25.	<b>Охрана труда</b>	<b>25. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальноэкономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия - это _____</b>	УК-3		
26.	<b>б) профанация;</b>	<b>26. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):</b> а) профконсультация; б) профанация; в) профинформация; г) профотбор.	УК-3		
27.	<b>б) изучение фактов и закономерностей</b>	<b>27. Главная задача психологии труда:</b> а) исследование способности и возможностей действовать в	УК-6		ИД-1 <sub>УК-6</sub> Проявляет способность повышать свой

	<b>психической регуляции деятельности человека;</b>	стрессовых условиях соревнований; б) изучение фактов и закономерностей психической регуляции деятельности человека; в) исследование художественного творчества; г) анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности		интеллектуальный уровень, квалификацию и мастерство, строить траекторию личностного и профессионального роста и карьеры.
28.	<b>б) образ объекта труда;</b>	<b>28. Что является психическим регулятором труда:</b> а) антицепация; б) образ объекта труда; в) владение внутренними средствами труда; г) ориентировочная деятельность.	УК-6	
29.	<b>профессиограмма,</b>	29. Описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач носит название _____	УК-6	
30.	<b>в) функциональное состояние</b>	<b>30. Совокупность различных характеристик, процессов, свойств и качеств, обуславливающих уровень активности систем, эффективность деятельности и поведения ...</b> а) утомление, б) монотония, в) функциональное состояние, г) конфликт.	УК-6	
31.	<b>Стресс</b>	<b>31. Состояние организма, характеризующееся эмоциональным и физическим напряжением, вызванным воздействием различных неблагоприятных факторов- это _____</b>	УК-6	
32.	<b>а) снятие стресса с помощью алкоголя,</b>	<b>32. Не относится к основным вариантам формирования навыков контроля за стрессовыми состояниями работников:</b> а) снятие стресса с помощью алкоголя, б) релаксация как навык активного регулирования, в) тренировка социальных навыков (в том числе навыков уверенности в себе), г) тренировка навыков решения проблем.	УК-6	

33.	<b>утомление</b>	33. Функциональное состояние организма, проявляющееся во временном снижении работоспособности, в неспецифических изменениях физиологических функций, в ряде субъективных ощущений, называется _____	УК-6	
34.	<b>в) деструкция мотивационной сферы;</b>	<b>34. При утомлении наблюдается следующее изменение:</b> а) возрастает объем внимания; б) улучшается память; в) деструкция мотивационной сферы; г) повышение мыслительной активности.	УК-6	
35.	<b>монотония</b>	35. Специфическое функциональное состояние, характеризующееся снижением уровня жизнедеятельности в результате воздействия однообразных раздражителей называется _____	УК-6	
36.	<b>б) поведение;</b>	<b>36. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):</b> а) способности; б) поведение; в) мотивы; г) направленность личности.	УК-6	
37.	<b>дистресс.</b>	37. Стресс, возникающий при реальной или предполагаемой опасности (чувство вины за невыполненную работу, отношения с коллегами и др.) называется _____	УК-6	
38.	<b>б) все виды чувствительности;</b>	<b>38. К сенсорным и прецептивным свойствам относятся:</b> а) мыслительные свойства; б) все виды чувствительности; в) переключаемость внимания; г) способности запоминания и воспроизведения.	УК-6	
39.	<b>В.М.Бехтерева</b>	39. Зарождение отечественной психологии труда связано с именем _____	УК-6	
40.	<b>а) субъекта труда;</b>	<b>40. Личностные методы направлены на изучение:</b> а) субъекта труда; б) объекта труда; в) профессиональной среды;	УК-6	

		г) квалификации работника.		
41.	а) напряжение ожидания;	<b>41. Определение: “Напряжение, вызванное конфликтными условиями, повышенной вероятностью возникновения аварийной ситуации, неожиданностью, либо длительным напряжением прочих видов”, — относится к понятию:</b> а) напряжение ожидания; б) интеллектуальное напряжение; в) эмоциональное напряжение; г) физическое напряжение.	УК-6	
42.	д) уровень интеллекта.	<b>42. Из перечисленных пунктов исключите те, которые не влияют на подверженность утомлению:</b> а) возраст; б) интерес и мотивация; в) волевые черты характера; г) физическое развитие; д) уровень интеллекта.	УК-6	
43.	в) периода ранней юности;	<b>43. Профессиональное самоопределение является основным новообразованием:</b> а) дошкольного возраста; б) зрелого возраста; в) периода ранней юности; г) подростничества.	УК-6	
44.	а) конфигурации тела;	<b>44. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):</b> а) конфигурации тела; б) продуктивности деятельности; в) конфигурации личностного профиля; г) мотивации деятельности.	УК-6	
45.	14-25 лет;	<b>45. Какой возрастной период профессионального развития по периодизации Д. Сьюпера «Исследовательский период: апробация сил»</b>	УК-6	