

Что означает понятие «карьера»?

Чем определяется субъективный аспект карьеры?

Чем стабильная карьера отличается от карьеры с множествами проб?

Охарактеризуйте вертикальное направление, горизонтальное направление и центростремительное направление.

Охарактеризуйте первую стадию карьеры.

Охарактеризуйте вторую стадию карьеры.

Охарактеризуйте третью стадию карьеры.

Назовите задачи работника на пробной стадии.

Охарактеризуйте вертикальную карьеру.

Охарактеризуйте горизонтальную карьеру.

Охарактеризуйте структурную композицию работы.

Что предполагает профессиональная деятельность?

Какие критерии используют для определения профессии?

С чем связано решение проблемы профессионализации?

Какие факторы выделяет С. А. Боровикова?

С чем связано самоопределение (по мнению Н. Р. Гинзбурга)?

Назовите тенденции в динамике представлений.

Что затрагивают отрицательные последствия неправильно выбранной профессии?

Что относят к ситуативным характеристикам?

Что относится к индивидуальным характеристикам?

Какая теория является одной из наиболее ранних теорий о мотивации труда?

Охарактеризуйте теорию мотивации В. Врума.

Что представляет собой стадия пробуждения?

Что представляет собой стадия исследования?

Что представляет собой стадия установления и консолидации?

Какие исходы возможны при наличии сложных, кризисных ситуаций?

Какой может быть судьба?

Что соприкасается в реальном сознании?

Приведите пример ментального опыта справедливости.

Охарактеризуйте процедуру получения воспоминаний.

Охарактеризуйте анализ ранних воспоминаний.

Что представляет собой степень включенности в профессию?

## Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

### Варианты заданий для контрольной работы

#### ВАРИАНТ 1

##### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

##### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

##### Ситуационное задание № 1

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В чем причина полученного Алексеем результата? Как ему следовало поступить?

##### Ситуационное задание № 2

Руководители одной из средних школ практикуют систематическое проведение показательных уроков наиболее квалифицированными учителями. Они заранее предупреждают молодых учителей о том, какой предстоит показательный урок и что из него следует извлечь для работы. - Показательный урок, - говорит директор, - будет давать Нелли Петровна. Учтите, она является методистом, её уроки являются образцом; обратите внимание, как она строит урок, как планирует время на уроке, как экономно использует каждую минуту и стимулирует активность всех учеников, как организует индивидуальную работу. - Предстоящий показательный урок Нелли Петровны явится образцом использования наглядных пособий. Не каждый учитель умеет правильно решать вопрос о том, в какой мере и в какой форме применять наглядность на уроках. К сожалению, для молодых учителей Нелли Петровна была неприятным коллегой. Педагоги ждали проведения этого открытого урока, чтобы найти недочеты в работе методиста.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Должен ли был директор предвидеть возможный конфликт. Какие шаги для разрешения возможной проблемной ситуации в коллективе Вы порекомендуете?

##### Письменный опрос

Вопрос 1	Назовите задачи работника на пробной стадии.
Вопрос 2	Что означает понятие «карьера»?
Вопрос 3	Какие исходы возможны при наличии сложных, кризисных ситуаций?
Вопрос 4	Охарактеризуйте анализ ранних воспоминаний.

Вопрос 5	Охарактеризуйте горизонтальную карьеру.
----------	---

## ВАРИАНТ 2

### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### Ситуационное задание № 1

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В чем причина полученного Алексеем результата? Как ему следовало поступить?

### Ситуационное задание № 2

Руководители одной из средних школ практикуют систематическое проведение показательных уроков наиболее квалифицированными учителями. Они заранее предупреждают молодых учителей о том, какой предстоит показательный урок и что из него следует извлечь для работы. - Показательный урок, - говорит директор, - будет давать Нелли Петровна. Учтите, она является методистом, её уроки являются образцом; обратите внимание, как она строит урок, как планирует время на уроке, как экономно использует каждую минуту и стимулирует активность всех учеников, как организует индивидуальную работу. - Предстоящий показательный урок Нелли Петровны явится образцом использования наглядных пособий. Не каждый учитель умеет правильно решать вопрос о том, в какой мере и в какой форме применять наглядность на уроках. К сожалению, для молодых учителей Нелли Петровна была неприятным коллегой. Педагоги ждали проведения этого открытого урока, чтобы найти недочеты в работе методиста.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Должен ли был директор предвидеть возможный конфликт. Какие шаги для разрешения возможной проблемной ситуации в коллективе Вы порекомендуете?

### Письменный опрос

Вопрос 1	Что представляет собой стадия пробуждения?
Вопрос 2	Охарактеризуйте третью стадию карьеры.
Вопрос 3	Охарактеризуйте теорию мотивации В. Врума.
Вопрос 4	Охарактеризуйте вторую стадию карьеры.
Вопрос 5	С чем связано самоопределение (по мнению Н. Р. Гинзбурга)?

## ВАРИАНТ 3

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### **Ситуационное задание № 1**

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В чем причина полученного Алексеем результата? Как ему следовало поступить?

### **Ситуационное задание № 2**

Руководители одной из средних школ практикуют систематическое проведение показательных уроков наиболее квалифицированными учителями. Они заранее предупреждают молодых учителей о том, какой предстоит показательный урок и что из него следует извлечь для работы. - Показательный урок, - говорит директор, - будет давать Нелли Петровна. Учтите, она является методистом, её уроки являются образцом; обратите внимание, как она строит урок, как планирует время на уроке, как экономно использует каждую минуту и стимулирует активность всех учеников, как организует индивидуальную работу. - Предстоящий показательный урок Нелли Петровны явится образцом использования наглядных пособий. Не каждый учитель умеет правильно решать вопрос о том, в какой мере и в какой форме применять наглядность на уроках. К сожалению, для молодых учителей Нелли Петровна была неприятным коллегой. Педагоги ждали проведения этого открытого урока, чтобы найти недочеты в работе методиста.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Должен ли был директор предвидеть возможный конфликт. Какие шаги для разрешения возможной проблемной ситуации в коллективе Вы порекомендуете?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Что предполагает профессиональная деятельность?
Вопрос 2	Какой может быть судьба?
Вопрос 3	Что относят к ситуативным характеристикам?
Вопрос 4	Охарактеризуйте в вертикальное направление, горизонтальное направление и центростремительное направление.
Вопрос 5	Охарактеризуйте структурную композицию работы.

## ВАРИАНТ 4

### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### Ситуационное задание № 1

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В чем причина полученного Алексеем результата? Как ему следовало поступить?

### Ситуационное задание № 2

Руководители одной из средних школ практикуют систематическое проведение показательных уроков наиболее квалифицированными учителями. Они заранее предупреждают молодых учителей о том, какой предстоит показательный урок и что из него следует извлечь для работы. - Показательный урок, - говорит директор, - будет давать Нелли Петровна. Учтите, она является методистом, её уроки являются образцом; обратите внимание, как она строит урок, как планирует время на уроке, как экономно использует каждую минуту и стимулирует активность всех учеников, как организует индивидуальную работу. - Предстоящий показательный урок Нелли Петровны явится образцом использования наглядных пособий. Не каждый учитель умеет правильно решать вопрос о том, в какой мере и в какой форме применять наглядность на уроках. К сожалению, для молодых учителей Нелли Петровна была неприятным коллегой. Педагоги ждали проведения этого открытого урока, чтобы найти недочеты в работе методиста.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Должен ли был директор предвидеть возможный конфликт. Какие шаги для разрешения возможной проблемной ситуации в коллективе Вы порекомендуете?

### Письменный опрос

Вопрос 1	Что затрагивают отрицательные последствия неправильно выбранной профессии?
Вопрос 2	Какие критерии используют для определения профессии?
Вопрос 3	С чем связано решение проблемы профессионализации?
Вопрос 4	Почему в настоящее время любовь к профессии отходит назад?
Вопрос 5	Какая теория является одной из наиболее ранних теорий о мотивации труда?

## ВАРИАНТ 5

### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### Ситуационное задание № 1

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. В чем причина полученного Алексеем результата? Как ему следовало поступить?

### Ситуационное задание № 2

Руководители одной из средних школ практикуют систематическое проведение показательных уроков наиболее квалифицированными учителями. Они заранее предупреждают молодых учителей о том, какой предстоит показательный урок и что из него следует извлечь для работы. - Показательный урок, - говорит директор, - будет давать Нелли Петровна. Учтите, она является методистом, её уроки являются образцом; обратите внимание, как она строит урок, как планирует время на уроке, как экономно использует каждую минуту и стимулирует активность всех учеников, как организует индивидуальную работу. - Предстоящий показательный урок Нелли Петровны явится образцом использования наглядных пособий. Не каждый учитель умеет правильно решать вопрос о том, в какой мере и в какой форме применять наглядность на уроках. К сожалению, для молодых учителей Нелли Петровна была неприятным коллегой. Педагоги ждали проведения этого открытого урока, чтобы найти недочеты в работе методиста.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Должен ли был директор предвидеть возможный конфликт. Какие шаги для разрешения возможной проблемной ситуации в коллективе Вы порекомендуете?

### Письменный опрос

Вопрос 1	Какие исходы возможны при наличии сложных, кризисных ситуаций?
Вопрос 2	Охарактеризуйте анализ ранних воспоминаний.
Вопрос 3	Охарактеризуйте горизонтальную карьеру.
Вопрос 4	Какие факторы выделяет С. А. Боровикова?
Вопрос 5	Охарактеризуйте процедуру получения воспоминаний.

**Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)**

Что представляет собой структурирование карьеры?
Какое исследование было проведено в 2017 году?
Почему в настоящее время любовь к профессии отходит назад?
Что означает понятие «карьера»?
Чем определяется субъективный аспект карьеры?
Чем стабильная карьера отличается от карьеры с множествами проб?
Охарактеризуйте вертикальное направление, горизонтальное направление и центрированное направление.
Охарактеризуйте первую стадию карьеры.
Охарактеризуйте вторую стадию карьеры.
Охарактеризуйте третью стадию карьеры.
Назовите задачи работника на пробной стадии.
Охарактеризуйте вертикальную карьеру.
Охарактеризуйте горизонтальную карьеру.
Охарактеризуйте структурную композицию работы.
Что предполагает профессиональная деятельность?
Какие критерии используют для определения профессии?
С чем связано решение проблемы профессионализации?
Какие факторы выделяет С. А. Боровикова?
С чем связано самоопределение (по мнению Н. Р. Гинзбурга)?
Назовите тенденции в динамике представлений.
Что затрагивают отрицательные последствия неправильно выбранной профессии?
Что относят к ситуативным характеристикам?
Что относится к индивидуальным характеристикам?
Какая теория является одной из наиболее ранних теорий о мотивации труда?
Охарактеризуйте теорию мотивации В. Врума.
Что представляет собой стадия пробуждения?
Что представляет собой стадия исследования?
Что представляет собой стадия установления и консолидации?
Какие исходы возможны при наличии сложных, кризисных ситуаций?
Какой может быть судьба?
Что соприкасается в реальном сознании?
Приведите пример ментального опыта справедливости.
Охарактеризуйте процедуру получения воспоминаний.
Охарактеризуйте анализ ранних воспоминаний.
Что представляет собой степень включенности в профессию?



Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Экзамен )

БИЛЕТ 1

**Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

**Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

**Ситуационное задание № 1**

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

**Ситуационное задание № 2**

Обращение ученика 11 класса: «Мои родители – врачи и очень любят свою работу. У них это семейное. Я тоже должен стать врачом, иначе предаю семейные традиции. Я – интроверт, мне интереснее с книгами, чем с людьми. Я боюсь крови, стрессов, человеческой боли. Я не очень хорошо учусь. Увлекаюсь моделированием и технической литературой. В настоящее время я занимаюсь на подготовительном отделении медицинского института. У меня возникают конфликты с другими ребятами. При лабораторных работах мне трудно с ними взаимодействовать и выстраивать работу в парах. Что мне делать?»

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Определите сферу профессиональных интересов, которая подойдет школьнику, учитывая его особенности (интроверт, читает техническую литературу, занимается моделированием) Какая профессия, на ваш взгляд, может ему подойти с учетом семейных традиций?

**Письменный опрос**

Вопрос 1	Какие факторы выделяет С. А. Боровикова?
Вопрос 2	Охарактеризуйте процедуру получения воспоминаний.
Вопрос 3	Что представляет собой структурирование карьеры?
Вопрос 4	Охарактеризуйте вертикальную карьеру.
Вопрос 5	Что представляет собой стадия исследования?

## БИЛЕТ 2

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### **Ситуационное задание № 1**

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему "Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе". После 10 лет работы преподавателем в одном из московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовал на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами. Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями СП, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж. В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором СП, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух, не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения. Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводительных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделью спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой находится Людмила Власова? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?

### **Ситуационное задание № 2**

Выпускник К. при усиленной подготовке к экзаменам столкнулся с тем, что из-за перегрузок, неправильного режима питания, несоответствующего режима сна, неправильно подобранных элементов школьной обстановки и нервных волнений его здоровье стало стремительно ухудшаться. В групповой работе на уроках проявлял агрессивность к товарищам. Иногда был вспыльчив, иногда был безучастным в совместной деятельности. Жаловался на слабость и головную боль. Отношения с одноклассниками ухудшились. Ребята не хотели с ним общаться. Выпускник К. стал сомневаться в выборе профессии, к обучению которой он так усиленно готовился.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Определите все возможные факторы, которые могут влиять на здоровье выпускника. Как предотвратить или снизить риски, связанные с ухудшением здоровья?

**Письменный опрос**

Вопрос 1	Что относится к индивидуальным характеристикам?
Вопрос 2	Приведите пример ментального опыта справедливости.
Вопрос 3	Что представляет собой степень включенности в профессию?
Вопрос 4	Какое исследование было проведено в 2017 году?
Вопрос 5	Чем стабильная карьера отличается от карьеры с множествами проб?

## БИЛЕТ 3

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### **Ситуационное задание № 1**

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

### **Ситуационное задание № 2**

Обращение ученика 11 класса: «Мои родители – врачи и очень любят свою работу. У них это семейное. Я тоже должен стать врачом, иначе предаю семейные традиции. Я – интроверт, мне интереснее с книгами, чем с людьми. Я боюсь крови, стрессов, человеческой боли. Я не очень хорошо учусь. Увлекаюсь моделированием и технической литературой. В настоящее время я занимаюсь на подготовительном отделении медицинского института. У меня возникают конфликты с другими ребятами. При лабораторных работах мне трудно с ними взаимодействовать и выстраивать работу в парах. Что мне делать?»

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Определите сферу профессиональных интересов, которая подойдет школьнику, учитывая его особенности (интроверт, читает техническую литературу, занимается моделированием) Какая профессия, на ваш взгляд, может ему подойти с учетом семейных традиций?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Охарактеризуйте первую стадию карьеры.
Вопрос 2	Назовите тенденции в динамике представлений.
Вопрос 3	Что представляет собой стадия установления и консолидации?
Вопрос 4	Чем определяется субъективный аспект карьеры?
Вопрос 5	Что соприкасается в реальном сознании?

## БИЛЕТ 4

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### **Ситуационное задание №1**

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему "Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе". После 10 лет работы преподавателем в одном из московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовал на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами. Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителями СП, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж. В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором СП, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух, не то чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения. Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводительных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделью спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Как можно охарактеризовать ситуацию, в которой находится Людмила Власова? Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?

### **Ситуационное задание №2**

Выпускник К. при усиленной подготовке к экзаменам столкнулся с тем, что из-за перегрузок, неправильного режима питания, несоответствующего режима сна, неправильно подобранных элементов школьной обстановки и нервных волнений его здоровье стало стремительно ухудшаться. В групповой работе на уроках проявлял агрессивность к товарищам. Иногда был вспыльчив, иногда был безучастным в совместной деятельности. Жаловался на слабость и головную боль. Отношения с одноклассниками ухудшились. Ребята не хотели с ним общаться. Выпускник К. стал сомневаться в выборе профессии, к обучению которой он так усиленно готовился.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Определите все возможные факторы, которые могут влиять на здоровье выпускника. Как предотвратить или снизить риски, связанные с ухудшением здоровья?

**Письменный опрос**

Вопрос 1	Назовите задачи работника на пробной стадии.
Вопрос 2	Что означает понятие «карьера»?
Вопрос 3	Какие исходы возможны при наличии сложных, кризисных ситуаций?
Вопрос 4	Назовите задачи работника на пробной стадии.
Вопрос 5	Что означает понятие «карьера»?

## БИЛЕТ 5

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-6.2 Производит выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

### **Ситуационное задание № 1**

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Произведите выстраивание и реализацию траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

### **Ситуационное задание № 2**

Обращение ученика 11 класса: «Мои родители – врачи и очень любят свою работу. У них это семейное. Я тоже должен стать врачом, иначе предаю семейные традиции. Я – интроверт, мне интереснее с книгами, чем с людьми. Я боюсь крови, стрессов, человеческой боли. Я не очень хорошо учусь. Увлекаюсь моделированием и технической литературой. В настоящее время я занимаюсь на подготовительном отделении медицинского института. У меня возникают конфликты с другими ребятами. При лабораторных работах мне трудно с ними взаимодействовать и выстраивать работу в парах. Что мне делать?»

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Определите сферу профессиональных интересов, которая подойдет школьнику, учитывая его особенности (интроверт, читает техническую литературу, занимается моделированием) Какая профессия, на ваш взгляд, может ему подойти с учетом семейных традиций?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Что представляет собой структурирование карьеры?
Вопрос 2	Охарактеризуйте вертикальную карьеру.
Вопрос 3	Что представляет собой стадия исследования?
Вопрос 4	Что представляет собой стадия пробуждения?
Вопрос 5	Охарактеризуйте третью стадию карьеры.

## **8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся**

### **Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы**

#### **Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)**

**Учебная литература** (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Дополнительная учебная литература:

1. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л. Я. Елисеева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

2. Пастернак, Н. А. Психология образования : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Пастернак, А. Г. Асмолов ; под редакцией А. Г. Асмолов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

3. Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

4. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. М. Семенова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

#### **Периодические издания**

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. – Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. – Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

#### **Иные электронные образовательные ресурсы**

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

## **II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)**

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

**Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:** Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

#### **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

#### **Электронные информационные ресурсы**

#### **Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)**

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) ([http://www.unece.org/stats/stats\\_h.html](http://www.unece.org/stats/stats_h.html))



Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)  
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)  
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)  
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)  
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)  
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)  
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) ([https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/statis\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm))  
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)  
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)  
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)  
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

#### *Состав международных реферативных баз данных научных изданий*

Science Alert (<https://scialert.net/>)  
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)  
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)  
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)  
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)  
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)  
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)  
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)  
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)  
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)  
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)  
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)  
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

#### **Состав информационных справочных систем**

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)  
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)  
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)  
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)  
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)  
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)  
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)  
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)  
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rosпотребнадзор.ru/documents/documents.php>)

#### *Состав информационных справочных правовых систем*

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)  
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)  
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)  
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)  
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

#### **Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти**

Президент России (<http://kremlin.ru/>)  
Правительство России (<http://government.ru/>)  
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)  
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)  
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)  
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)  
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)  
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

**Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)**

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

**Информационные поисковые системы**

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)



Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета БРИКС  
«15» февраля 2021г.  
(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета  
БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.  
(Протокол от 15.02.2021 № СС 15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета

Университета БРИКС учтено  
«15» февраля 2021г.  
(Протокол от 15.02.2021 № НС 15-02-21/1)



**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Университета БРИКС  
Клевцов Виталий Владимирович  
«15» февраля 2021 г.  
(Приказ № 15-02-21/1)

## Оценочные материалы по дисциплине Профилактика профессионального выгорания личности

Направление подготовки

### 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Образовательная программа  
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Направленность (профиль) программы  
Психолого-педагогическое образование

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – заочная

**СОГЛАСОВАНО**

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ»  
Проректор по учебной работе  
Гафарова Оксана Владимировна, кандидат экономических наук  
«15» февраля 2021г.  
(Лист согласования № 44.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

**СОГЛАСОВАНО**

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ БРИКС»  
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
Костюк Анастасия Владимировна  
«15» февраля 2021г.  
(Лист согласования № 44.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва  
2021

Программу разработал(и):

кандидат педагогических наук Захарченко Алексей Евгеньевич, старший преподаватель

Бугаенко Наталья Александровна, старший преподаватель

## 1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Профилактика профессионального выгорания личности, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	РУК-3 формирование компетенции УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	РУК-2 формирование компетенции УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

## 3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели
Промежуточная аттестация обучающихся: Зачет	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

## 4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся и используются устные опросы и контрольная работа.

### Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

### **Контрольная работа**

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

### **Ситуационное задание**

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

### **Письменный опрос**

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

## **5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **Зачет**

Зачет – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения зачета выполняются обучающимся самостоятельно. Зачет проводится по билетам, включающим задания для проведения зачета.

Задание для проведения зачета включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для зачета избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

## **6. Критерии оценивания (оценки)**

### **Критерии оценивания устного и письменного опросов**

--	--

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный опрос	Письменный опрос	
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и(или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

#### Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч.

		лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
--	--	---

### **Критерии оценивания (оценки) контрольной работы**

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

### **Критерии оценивания (оценки) зачета**

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» (то есть «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно») из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

## **7. Содержание оценочных средств**

### **Задания для текущего контроля успеваемости**

#### **Вопросы для устных опросов**

Стресс на работе и его последствия для организации.  
Симптомы и психодиагностика стресса.  
Синдром выгорания как следствие рабочих стрессов и его симптомы.  
Социально-психологические, личностные и профессиональные факторы риска психического выгорания.  
Акцентуации характера как предпосылка выгорания.  
Организационный стресс ведет к выгоранию.  
Система оплаты труда, качество жизни и выгорание.  
Кому не грозит выгорание.  
Профессии и выгорание.  
Выгорание медицинских работников.  
Выгорание работающих на телефоне.  
Профессиональное выгорание у торговых агентов.  
Выгорание учителей и модели преодолевающего поведения.  
Почему "выгорают" рекрутеры.  
Факторы, снижающие риски выгорания у менеджеров.  
Неудовлетворенность осуществлением смысла жизни и выгорание.  
Неудовлетворенность качеством жизни как причина и следствие выгорания.  
Переживание одиночества и выгорание.  
Модели выгорания.  
Процессуальные модели выгорания.  
Опросник "Профессиональное выгорание" (ПВ).  
Фазовая модель выгорания Голембиовского и Мунзенридера.  
Опросник "эмоциональное выгорание" В.В. Бойко.  
Распознавание выгорания.  
Действия, позволяющие справиться с синдромом выгорания.  
Социальная поддержка и социальная интеграция как защита от выгорания.  
Модели профилактических программ.  
Общие рецепты избавления от стресса.  
Что полезно знать о ресурсах преодоления стресса.  
Можно ли "возродиться из пепла".

#### **Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)**

Перечислите основные виды стрессов, которые возникают в трудовой деятельности.  
Назовите причины профессионального стресса.  
Перечислите источники профессионального стресса.  
Какие виды требований выделяет Т. Кокс, рассматривая стресс-факторы профессиональной деятельности.



Что относится к негативным факторам стресса?  
Какие проявления относятся к симптомам стресса?  
Какие характерные внешние проявления имеет стресс?  
Какую опасность представляет выгорание для организации?  
Перечислите ролевые факторы.  
Что представляет собой эмпатия по мнению Карла Роджерса?  
Перечислите организационные факторы.  
Что относится к ролевым факторам риска выгорания?  
Перечислите личностные факторы.  
Какие две степени акцентуации выделяет А.Е. Яичко?  
Перечислите десять типов акцентуированной выраженности характера К. Леонгарда и Н. Шмишека.  
Для каких профессий характерны ежедневные многообразия эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения?  
Назовите факторы риска во врачебной практике.  
Что относится к числу психологических стресс-факторов, эффект которых сказывается на медицинском персонале?  
Какие медицинские работники наиболее подвержены профессиональному выгоранию?  
Почему "выгорают" рекрутеры?  
Перечислите основные причины профессионального выгорания медицинских работников.  
Как понять, что ваш коллега или подчиненный подвержен риску возникновения синдрома эмоционального выгорания?  
Перечислите методы профилактики «синдрома выгорания».  
Почему «выгорают» агенты?  
Приведите определение понятия Экзистенциальный вакуум.  
Какое понятие используется в зарубежной психологии для определения субъективной составляющей удовлетворенности персональной жизнью?  
При каких условиях отмечается низкое качество жизни?  
Приведите определение понятия "Физическое благополучие".  
Каким понятием оперирует психология и психосоматическая медицина?  
Что такое "Духовное благополучие"?  
В каком случае может быть вызвана эмоциональная изоляция и социальная изоляция?  
Перечислите модели выгорания.  
Что является третьей составляющей выгорания?  
Что рассматривают процессуальные модели?  
Какова структура опросника VM?  
Сколько утверждений содержит опросник?  
Что рассматривается процессуальными моделями выгорания?  
Расскажите о пятиступенчатом прогрессирующем процессе Дж. Гринберга (2002).  
Что лежит в основе динамической фазовой модели выгорания, предложенной Р.Т. Голембиевским и Р.Ф. Мунзенридером?  
Перечислите действия, которые позволяют справиться с синдромом выгорания.  
Что необходимо для снижения стресса?  
Что является задачей менеджеров по подбору персонала?  
С чем связано третье направление антистрессовой психологической помощи?  
Что необходимо учитывать при разработке профилактических мероприятий?  
От чего зависят результаты исследований?  
Что является необходимым, по мнению специалистов стресс-менеджмента, на этапе диагностики?  
Что рекомендовано Б. Швальбе и Х. Швальбе делать страдающим от чрезмерных рабочих стрессов?  
Что относится к другим факторам, способствующим понижению вероятности возникновения стресса?  
Какие принципы и правила антистрессового поведения были разработаны Г. Селье?  
В каких ситуациях возникает стресс?  
Что такое "стрессоустойчивость" в широком понимании?  
Что является важным для повышения стрессоустойчивости?  
На какие группы делятся данные психотехники?  
Какой опросник можно использовать для изучения стратегий преодоления?  
Можно ли "возродиться из пепла"?

## Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

### Варианты заданий для контрольной работы

#### ВАРИАНТ 1

##### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

##### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

##### Ситуационное задание № 1

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Девушка работает школьным библиотекарем. Рабочий день длится с 8.30 и до 17.00 часов, график «5 через 2». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с учениками и педагогами с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Опишите проблему, с которой столкнулась Анастасия. Укажите возможные причины возникновения проблемы. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы: физические проявления; социально-поведенческие признаки; психоэмоциональные признаки.

##### Ситуационное задание № 2

Из письма молодого человека: «Мне 26 лет. У меня есть ученая степень, у меня шикарный автомобиль, я полностью независим в финансовом отношении, и в отношении секса и личного престижа я располагаю большими возможностями, чем в состоянии реализовать. Единственный вопрос, который я себе задаю, – это какой во всем этом смысл».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Определите ведущие мотивы молодого человека. О какой направленности личности идет речь?

##### Письменный опрос

Вопрос 1	Какие принципы и правила антистрессового поведения были разработаны Г. Селье?
Вопрос 2	Какую опасность представляет выгорание для организации?
Вопрос 3	Перечислите основные виды стрессов, которые возникают в трудовой деятельности.
Вопрос 4	Что является важным для повышения стрессоустойчивости?
Вопрос 5	На какие группы делятся данные психотехники?

## ВАРИАНТ 2

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание №1**

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Девушка работает школьным библиотекарем. Рабочий день длится с 8.30 и до 17.00 часов, график «5 через 2». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с учениками и педагогами с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Опишите проблему, с которой столкнулась Анастасия. Укажите возможные причины возникновения проблемы. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы: физические проявления; социально-поведенческие признаки; психоэмоциональные признаки.

### **Ситуационное задание №2**

Из письма молодого человека: «Мне 26 лет. У меня есть ученая степень, у меня шикарный автомобиль, я полностью независим в финансовом отношении, и в отношении секса и личного престижа я располагаю большими возможностями, чем в состоянии реализовать. Единственный вопрос, который я себе задаю, – это какой во всем этом смысл».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Определите ведущие мотивы молодого человека. О какой направленности личности идет речь?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	В каком случае может быть вызвана эмоциональная изоляция и социальная изоляция?
Вопрос 2	Сколько утверждений содержит опросник?
Вопрос 3	Что рекомендовано Б. Швальбе и Х. Швальбе делать страдающим от чрезмерных рабочих стрессов?
Вопрос 4	Приведите определение понятия "Физическое благополучие".
Вопрос 5	Для каких профессий характерны ежедневные многообразия эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения?

## ВАРИАНТ 3

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание № 1**

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Девушка работает школьным библиотекарем. Рабочий день длится с 8.30 и до 17.00 часов, график «5 через 2». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с учениками и педагогами с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Опишите проблему, с которой столкнулась Анастасия. Укажите возможные причины возникновения проблемы. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы: физические проявления; социально-поведенческие признаки; психоэмоциональные признаки.

### **Ситуационное задание № 2**

Из письма молодого человека: «Мне 26 лет. У меня есть ученая степень, у меня шикарный автомобиль, я полностью независим в финансовом отношении, и в отношении секса и личного престижа я располагаю большими возможностями, чем в состоянии реализовать. Единственный вопрос, который я себе задаю, – это какой во всем этом смысл».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Определите ведущие мотивы молодого человека. О какой направленности личности идет речь?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Перечислите десять типов акцентуированной выраженности характера К. Леонгарда и Н. Шмишека.
Вопрос 2	Что относится к негативным факторам стресса?
Вопрос 3	Почему «выгорают» агенты?
Вопрос 4	Что рассматривают процессуальные модели?
Вопрос 5	Что является задачи менеджеров по подбору персонала?

## ВАРИАНТ 4

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание №1**

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Девушка работает школьным библиотекарем. Рабочий день длится с 8.30 и до 17.00 часов, график «5 через 2». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с учениками и педагогами с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Опишите проблему, с которой столкнулась Анастасия. Укажите возможные причины возникновения проблемы. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы: физические проявления; социально-поведенческие признаки; психоэмоциональные признаки.

### **Ситуационное задание №2**

Из письма молодого человека: «Мне 26 лет. У меня есть ученая степень, у меня шикарный автомобиль, я полностью независим в финансовом отношении, и в отношении секса и личного престижа я располагаю большими возможностями, чем в состоянии реализовать. Единственный вопрос, который я себе задаю, – это какой во всем этом смысл».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Определите ведущие мотивы молодого человека. О какой направленности личности идет речь?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Перечислите модели выгорания.
Вопрос 2	Какие характерные внешние проявления имеет стресс?
Вопрос 3	Какие виды требований выделяет Т. Кокс, рассматривая стресс-факторы профессиональной деятельности.
Вопрос 4	Почему "выгорают" рекрутеры?
Вопрос 5	С чем связано третье направление антистрессовой психологической помощи?

## ВАРИАНТ 5

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание №1**

Анастасия, 33 года, обратилась с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев ее преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит девушка. Последней каплей, ставшей причиной обращения девушки к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Девушка работает школьным библиотекарем. Рабочий день длится с 8.30 и до 17.00 часов, график «5 через 2». Впоследствии, резюмируя свое состояние, Анастасия призналась, что работа с учениками и педагогами с какого-то момента перестала ей нравиться, доставлять былое удовольствие, что, в свою очередь, отразилось на качестве ее выполнения.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Опишите проблему, с которой столкнулась Анастасия. Укажите возможные причины возникновения проблемы. Укажите симптомы, отражающие особенности проявления данной проблемы: физические проявления; социально-поведенческие признаки; психоэмоциональные признаки.

### **Ситуационное задание №2**

Из письма молодого человека: «Мне 26 лет. У меня есть ученая степень, у меня шикарный автомобиль, я полностью независим в финансовом отношении, и в отношении секса и личного престижа я располагаю большими возможностями, чем в состоянии реализовать. Единственный вопрос, который я себе задаю, – это какой во всем этом смысл».

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Определите ведущие мотивы молодого человека. О какой направленности личности идет речь?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Перечислите организационные факторы.
Вопрос 2	Что такое "стрессоустойчивость" в широком понимании?
Вопрос 3	Перечислите ролевые факторы.
Вопрос 4	Назовите причины профессионального стресса.
Вопрос 5	Какова структура опросника BM?

**Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)**

Перечислите основные виды стрессов, которые возникают в трудовой деятельности.
Назовите причины профессионального стресса.
Перечислите источники профессионального стресса.
Какие виды требований выделяет Т. Кокс, рассматривая тресс-факторы профессиональной деятельности.
Что относится к негативным факторам стресса?
Какие проявления относятся к симптомам стресса?
Какие характерные внешние проявления имеет стресс?
Какую опасность представляет выгорание для организации?
Перечислите ролевые факторы.
Что представляет собой эмпатия по мнению Карла Роджерса?
Перечислите организационные факторы.
Что относится к ролевым факторам риска выгорания?
Перечислите личностные факторы.
Какие две степени акцентуации выделяет А.Е. Яичко?
Перечислите десять типов акцентуированной выраженности характера К. Леонгарда и Н. Шмишека.
Для каких профессий характерны ежедневные многообразия эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения?
Назовите факторы риска во врачебной практике.
Что относится к числу психологических стресс-факторов, эффект которых сказывается на медицинском персонале?
Какие медицинские работники наиболее подвержены профессиональному выгоранию?
Почему "выгорают" рекрутеры?
Перечислите основные причины профессионального выгорания медицинских работников.
Как понять, что ваш коллега или подчиненный подвержен риску возникновения синдрома эмоционального выгорания?
Перечислите методы профилактики «синдрома выгорания».
Почему «выгорают» агенты?
Приведите определение понятия Экзистенциальный вакуум.
Какое понятие используется в зарубежной психологии для определения субъективной составляющей удовлетворенности персональной жизнью?
При каких условиях отмечается низкое качество жизни?
Приведите определение понятия "Физическое благополучие".
Каким понятие оперирует психология и психосоматическая медицина?
Что такое "Духовное благополучие"?
В каком случае может быть вызвана эмоциональная изоляция и социальная изоляция?
Перечислите модели выгорания.
Что является третьей составляющей выгорания?
Что рассматривают процессуальные модели?
Какова структура опросника BM?
Сколько утверждений содержит опросник?
Что рассматривается процессуальными моделями выгорания?
Расскажите о пятиступенчатом прогрессирующем процессе Дж. Гринберга (2002).
Что лежит в основе динамической фазовой модели выгорания, предложенной Р.Т. Голембиевским и Р.Ф. Мунзенридером?
Перечислите действия, которые позволяют справиться с синдромом выгорания.
Что необходимо для снижения стресса?

Что является задачи менеджеров по подбору персонала?
С чем связано третье направление антистрессовой психологической помощи?
Что необходимо учитывать при разработке профилактических мероприятий?
От чего зависят результаты исследований?
Что является необходимым, по мнению специалистов стресс-менеджмента, на этапе диагностики?
Что рекомендовано Б. Швальбе и Х. Швальбе делать страдающим от чрезмерных рабочих стрессов?
Что относится к другим факторам, способствующим понижению вероятности возникновения стресса?
Какие принципы и правила антистрессового поведения были разработаны Г. Селье?
В каких ситуациях возникает стресс?
Что такое "стрессоустойчивость" в широком понимании?
Что является важным для повышения стрессоустойчивости?
На какие группы делятся данные психотехники?
Какой опросник можно использовать для изучения стратегий преодоления?
Можно ли "возродиться из пепла"?



Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Зачет )

БИЛЕТ 1

**Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

**Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

**Ситуационное задание № 1**

Андрей Иванович, тридцати одного года, имеет высшее техническое образование. В последнее время он не находит удовлетворения в работе, постоянно меняет место работы, нигде не задерживается надолго. Постоянно обвиняет в своем уходе членов коллектива.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. О каком феномене идет речь в данной ситуации? Какова причина возникновения подобного явления?

**Ситуационное задание № 2**

Илья Олегович, взрослый, состоявшийся человек в самом расцвете сил, вполне, по мнению многих окружающих, успешный, вдруг ни с того ни с сего впал в депрессию, постоянно проявляет недовольство. Недавно уволился с работы, которая считалась престижной и резко изменил направление деятельности. В семейной жизни также возникают постоянные проблемы и конфликты.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. О каком этапе возрастного развития идет речь? Каковы его основные причины и симптомы?

**Письменный опрос**

Вопрос 1	Что является необходимым, по мнению специалистов стресс-менеджмента, на этапе диагностики?
Вопрос 2	Назовите факторы риска во врачебной практике.
Вопрос 3	Можно ли "возродиться из пепла"?
Вопрос 4	Что представляет собой эмпатия по мнению Карла Роджерса?
Вопрос 5	Перечислите действия, которые позволяют справиться с синдромом выгорания.

## БИЛЕТ 2

### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

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

### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### Ситуационное задание № 1

Сталярова Е.А. 26 лет, получив средне-профессиональное образование по специальности «специалист по социальной работе» устроилась на работу в Управление социальной защиты. Отработав там полгода Сталярова Е.А. стала очень грубо вести себя по отношению к своим клиентам, она прекратила делать все необходимое для разрешения проблем своих клиентов, при этом Сталярова Е.А. преувеличивала свои профессиональные и личные возможности. Обсудив такое поведение с психологом, выяснилось, что Сталярова Е.А. последнее время очень много работает, рабочего времени ей не хватает для решения проблем своих клиентов и она работает дополнительно еще и дома, стараясь как можно больше помочь своим клиентам. Ее стали мучить головные боли и на основе переутомления она стала вести себя очень агрессивно.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Перечислите пути реабилитации профессионального выгорания для Сталяровой Е.А.

### Ситуационное задание № 2

Калинина Е.В. 30 лет, отработав 5 лет педагогом в сельской школе, последнее время стала вести себя очень агрессивно, неуважительно относиться к своим ученикам и постепенно стала отделяться от своих коллег. Проведя беседу с психологом, выяснилось, что Калинину Е.В. зачастую очень сильно стали мучить головные боли, чувствует сильную слабость, она стала более раздражительна и все это начало происходить после того, как ей повысили нагрузку на работе и несвоевременно стали выплачивать заработную плату.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Перечислите методы реабилитации для Калининой Е.В.

### Письменный опрос

Вопрос 1	Какие медицинские работники наиболее подвержены профессиональному выгоранию?
Вопрос 2	Какое понятие используется в зарубежной психологии для определения субъективной составляющей удовлетворенности персональной жизнью?
Вопрос 3	Перечислите основные причины профессионального выгорания медицинских работников.
Вопрос 4	При каких условиях отмечается низкое качество жизни?
Вопрос 5	От чего зависят результаты исследований?

## БИЛЕТ 3

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание № 1**

Андрей Иванович, тридцати одного года, имеет высшее техническое образование. В последнее время он не находит удовлетворения в работе, постоянно меняет место работы, нигде не задерживается надолго. Постоянно обвиняет в своем уходе членов коллектива.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. О каком феномене идет речь в данной ситуации? Какова причина возникновения подобного явления?

### **Ситуационное задание № 2**

Илья Олегович, взрослый, состоявшийся человек в самом расцвете сил, вполне, по мнению многих окружающих, успешный, вдруг ни с того ни с сего впал в депрессию, постоянно проявляет недовольство. Недавно уволился с работы, которая считалась престижной и резко изменил направление деятельности. В семейной жизни также возникают постоянные проблемы и конфликты.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. О каком этапе возрастного развития идет речь? Каковы его основные причины и симптомы?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Что такое "Духовное благополучие"?
Вопрос 2	Что является третьей составляющей выгорания?
Вопрос 3	Какой опросник можно использовать для изучения стратегий преодоления?
Вопрос 4	Перечислите личностные факторы.
Вопрос 5	Что лежит в основе динамической фазовой модели выгорания, предложенной Р.Т. Голембиевским и Р.Ф. Мунзенридером?

## БИЛЕТ 4

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание № 1**

Сталярова Е.А. 26 лет, получив средне-профессиональное образование по специальности «специалист по социальной работе» устроилась на работу в Управление социальной защиты. Отработав там полгода Сталярова Е.А. стала очень грубо вести себя по отношению к своим клиентам, она прекратила делать все необходимое для разрешения проблем своих клиентов, при этом Сталярова Е.А. преувеличивала свои профессиональные и личные возможности. Обсудив такое поведение с психологом, выяснилось, что Сталярова Е.А. последнее время очень много работает, рабочего времени ей не хватает для решения проблем своих клиентов и она работает дополнительно еще и дома, стараясь как можно больше помочь своим клиентам. Ее стали мучить головные боли и на основе переутомления она стала вести себя очень агрессивно.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. Перечислите пути реабилитации профессионального выгорания для Сталяровой Е.А.

### **Ситуационное задание № 2**

Калинина Е.В. 30 лет, отработав 5 лет педагогом в сельской школе, последнее время стала вести себя очень агрессивно, неуважительно относиться к своим ученикам и постепенно стала отделяться от своих коллег. Проведя беседу с психологом, выяснилось, что Калинину Е.В. зачастую очень сильно стали мучить головные боли, чувствует сильную слабость, она стала более раздражительна и все это начало происходить после того, как ей повысили нагрузку на работе и несвоевременно стали выплачивать заработную плату.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. Перечислите методы реабилитации для Калининой Е.В.

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Как понять, что ваш коллега или подчиненный подвержен риску возникновения синдрома эмоционального выгорания?
Вопрос 2	В каких ситуациях возникает стресс?
Вопрос 3	Расскажите о пятиступенчатом прогрессирующем процессе Дж. Гринберга (2002).
Вопрос 4	Какие принципы и правила антистрессового поведения были разработаны Г. Селье?
Вопрос 5	Что необходимо учитывать при разработке профилактических мероприятий?

## БИЛЕТ 5

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

### **Ситуационное задание № 1**

Андрей Иванович, тридцати одного года, имеет высшее техническое образование. В последнее время он не находит удовлетворения в работе, постоянно меняет место работы, нигде не задерживается надолго. Постоянно обвиняет в своем уходе членов коллектива.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Примените методы разрешения конфликта, определите стратегию и тактику формирования команды. О каком феномене идет речь в данной ситуации? Какова причина возникновения подобного явления?

### **Ситуационное задание № 2**

Илья Олегович, взрослый, состоявшийся человек в самом расцвете сил, вполне, по мнению многих окружающих, успешный, вдруг ни с того ни с сего впал в депрессию, постоянно проявляет недовольство. Недавно уволился с работы, которая считалась престижной и резко изменил направление деятельности. В семейной жизни также возникают постоянные проблемы и конфликты.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. О каком этапе возрастного развития идет речь? Каковы его основные причины и симптомы?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Какие две степени акцентуации выделяет А.Е. Яичко?
Вопрос 2	Что необходимо для снижения стресса?
Вопрос 3	Каким понятие оперирует психология и психосоматическая медицина?
Вопрос 4	Какие проявления относятся к симптомам стресса?
Вопрос 5	Что относится к другим факторам, способствующим понижению вероятности возникновения стресса?

## **8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся**

### **Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы**

#### **Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)**

**Учебная литература** (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

Дополнительная учебная литература:

1. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

2. Гуревич, П. С. Психология : учебник для академического бакалавриата / П. С. Гуревич. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

3. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

4. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. – Москва : Издательство Юрайт, 2019

#### **Периодические издания**

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. – Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. – Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

#### **Иные электронные образовательные ресурсы**

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

## **II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)**

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

**Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:** Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

#### **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

#### **Электронные информационные ресурсы**

**Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)**

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) ([http://www.unece.org/stats/stats\\_h.html](http://www.unece.org/stats/stats_h.html))

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)  
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)  
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)  
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)  
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)  
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)  
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) ([https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/statis\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm))  
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)  
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)  
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)  
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

*Состав международных реферативных баз данных научных изданий*

Science Alert (<https://scialert.net/>)  
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)  
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)  
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)  
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)  
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)  
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)  
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)  
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)  
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)  
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)  
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)  
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

**Состав информационных справочных систем**

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)  
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)  
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)  
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)  
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)  
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)  
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)  
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)  
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rosпотреbnadzor.ru/documents/documents.php>)

*Состав информационных справочных правовых систем*

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)  
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)  
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)  
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)  
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

**Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти**

Президент России (<http://kremlin.ru/>)  
Правительство России (<http://government.ru/>)  
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)  
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)  
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)  
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)  
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)  
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

**Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)**

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

**Информационные поисковые системы**

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)





Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета БРИКС  
«15» февраля 2021г.  
(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета  
БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.  
(Протокол от 15.02.2021 № СС 15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета

Университета БРИКС учтено  
«15» февраля 2021г.  
(Протокол от 15.02.2021 № НС 15-02-21/1)



**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Университета БРИКС  
Клевцов Виталий Владимирович  
«15» февраля 2021 г.  
(Приказ № 15-02-21/1)

## Оценочные материалы по дисциплине Психология развития и возрастная психология

Направление подготовки

### 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Образовательная программа  
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Направленность (профиль) программы  
**Психолого-педагогическое образование**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения – **заочная**

**СОГЛАСОВАНО**

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
"МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ"  
Проректор по учебной работе  
Гафарова Оксана Владимировна, кандидат экономических наук  
«15» февраля 2021г.  
(Лист согласования № 44.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

**СОГЛАСОВАНО**

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
"УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ БРИКС"  
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе  
Костюк Анастасия Владимировна  
«15» февраля 2021г.  
(Лист согласования № 44.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва  
2021

Программу разработал(и):

Замлелая Лариса Викторовна, старший преподаватель

Бугаенко Наталья Александровна, старший преподаватель

## 1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Психология развития и возрастная психология, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	РУК-2 формирование компетенции УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	РУК-2 формирование компетенции УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

## 3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Промежуточная аттестация обучающихся: Зачет	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

## 4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся и используются устные опросы и контрольная работа.

### Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

### **Контрольная работа**

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

### **Ситуационное задание**

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

### **Письменный опрос**

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

## **5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **Зачет**

Зачет – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения зачета выполняются обучающимся самостоятельно. Зачет проводится по билетам, включающим задания для проведения зачета.

Задание для проведения зачета включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для зачета избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

## **6. Критерии оценивания (оценки)**

### **Критерии оценивания устного и письменного опросов**

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный	Письменный опрос	

опрос		
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и(или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

#### Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

## **Критерии оценивания (оценки) контрольной работы**

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

## **Критерии оценивания (оценки) зачета**

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» (то есть «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно») из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

## **7. Содержание оценочных средств**

### **Задания для текущего контроля успеваемости**

#### **Вопросы для устных опросов**

Задачи психологии развития и возрастной психологии.  
Разделы психологии развития и возрастной психологии.  
Значение психологии развития и возрастной психологии.  
Организационные методы.  
Эмпирические методы.  
Обрабатываемые методы.  
Интерпретационные методы.  
Бихевиоризм и теория социального научения.  
Психодинамический подход.  
"Объектная теория" В. Фейрберна и Д. Винникота.  
Эпигенетическая концепция Э. Эриксона.  
Генетическая теория Ж. Пиаже.  
Теория привязанности.  
Концепция культурно-исторического развития психики Л. С. Выготского.  
Теория психического развития Б. Г. Ананьева.  
Экологическая модель развития У. Бронфенбреннера.  
Хронологический подход.  
Структурно-динамический подход.  
Каузальный подход.  
Периодизация психического развития в онтогенезе.  
Физическое развитие.  
Телосложение.  
Определение типа телосложения.  
Биологический возраст.  
Общая характеристика психомоторной организации человека.  
Психомоторное развитие в разные периоды онтогенеза.  
Методы исследования психомоторной сферы.  
Развитие когнитивных процессов и интеллекта в онтогенезе.  
Методы исследования и диагностики когнитивных процессов и интеллекта.  
Речь, развитие и методы исследования.  
Креативность: развитие в онтогенезе, исследование и диагностика.  
Общая характеристика эмоциональной сферы человека.  
Развитие эмоциональной сферы в онтогенезе.  
Методы психологической диагностики и исследования эмоциональной сферы человека.  
Основные категории потребностно-мотивационной и волевой сфер личности и их соотношение.  
Развитие потребностно-мотивационной и волевой сфер личности в онтогенезе.  
Методы исследования потребностно-мотивационной и волевой сфер личности на разных этапах онтогенеза.  
Психологическое содержание и место ценностно-смысловой сферы в целостной структуре личности.  
Формирование, развитие и изменение ценностно-смысловой сферы личности в онтогенезе.  
Методы исследования ценностно-смысловой сферы личности.  
Общая характеристика нравственной сферы человека.

Развитие нравственной сферы личности в онтогенезе.  
Методы исследования нравственной сферы личности.  
Развитие Я-концепции (самосознания) в онтогенезе.  
Методы исследования и диагностики Я-концепции в разные возрастные периоды.  
Типы и черты личности.  
Развитие типов и черт личности в онтогенезе.  
Методы диагностики типов личности и структуры личностных черт.  
Картина мира и субъективная реальность.  
Возрастные особенности картины мира.  
Методы исследования субъективной реальности.  
Основные понятия и концепции совладающего поведения.  
Половозрастные закономерности копинг-поведения.  
Методы исследования копинг-поведения.  
Психологическая зрелость личности: подходы и критерии.  
Развитие психологической зрелости личности в онтогенезе.  
Методы изучения психологической зрелости и благополучия личности.  
Понятие, виды межличностных отношений.  
Становление межличностных отношений в онтогенезе.  
Методы исследования и диагностики межличностных отношений человека в онтогенезе. Понятия и подходы.  
Методы исследования психобиографических характеристик, предлагаемых для монографического исследования личности.  
Пренатальный период.  
Период новорожденности (0—1 мес.).  
Младенческий период (1 мес. — 1 год).  
Период раннего детства (1—3 года).  
Дошкольный период (3 — 6—7 лет).  
Младший школьный возраст (6—7 — 10—11 лет).  
Подростковый возраст (10—11 — 15 лет).  
Юношеский период (15—18 лет).  
Период взрослости (18 — 55—60 лет).  
Период геронтогенеза.

### **Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)**

В чем заключается специфика объекта психологии развития и возрастной психологии?  
Перечислите разделы психологии развития и возрастной психологии.  
В чем отличие понятий «онтогенез», «жизненный цикл» и «жизненный путь»?  
Какие виды возраста выделяют?  
По какому критерию построена классификация методов Б. Г. Ананьева?  
В чем заключается основное достоинство метода лонгитюда?  
Перечислите достоинства и недостатки метода поперечных срезов.  
Какой из организационных методов лучше использовать при изучении периода взрослости?  
В чем различие генетического и структурного методов?  
Назовите основные группы теорий детского развития. Какие концепции к ним относятся?  
В чем состоит отличие теории социального научения от классического бихевиоризма?  
Что нового внесла в психоаналитическое представление о развитии М. Кляйн?  
В чем заключаются основные положения теории привязанности?  
Назовите сформулированные Л. С. Выготским основные законы психического развития.  
В чем состоит вклад Б. Г. Ананьева в теорию психического развития человека?  
Что принципиально нового предложено в экологической модели развития У. Бронфенбреннера?  
Перечислите основные аспекты системного подхода.  
Какой из аспектов рассматривает проблему социализации психического развития человека?  
Назовите общие закономерности онтогенеза и аспект системного подхода, связанный с их изучением.  
Что позволяет определить структурно-динамический подход в психологии развития и возрастной психологии?  
Какие типы корреляционных структур по характеру онтогенетических преобразований выделял Б. Г. Ананьев?  
На что направлен каузальный подход в психологии развития и возрастной психологии?  
В чем состояла новизна подхода Л. С. Выготского к проблеме периодизации психического развития?  
Назовите основные критерии периодизации по Д. Б. Эльконину.  
По какому принципу построена периодизация психического развития Ж. Пиаже?  
Перечислите основные стадии и конфликты развития личности по Э. Эриксону.  
Назовите пять ступеней развития субъектности по В. И. Слободчикову и Е. И. Исаеву.  
Назовите определение понятия конституции человека.  
В чем заключается главная идея типологии Э. Кречмера?

Какую типологию используют при характеристике морфофункциональных свойств типов телосложения детей?

Что входит в понятие биологического возраста? Перечислите основные критерии биологического возраста. Назовите основные направления развития психомоторной сферы в детском возрасте.

Опишите показатели развития движений в первый год жизни ребенка.

Охарактеризуйте двигательное развитие ребенка в дошкольном и младшем школьном возрасте.

Каковы особенности психомоторного развития в подростково-юношеском периоде и разные периоды взрослости?

Какие факторы влияют на развитие психомоторики?

Что такое двигательные асимметрии и как они проявляются?

Назовите основные виды и характеристики памяти и внимания.

Опишите развитие памяти и внимания в онтогенезе.

Назовите основные виды мышления и мыслительные операции.

Проанализируйте основные этапы развития мышления в онтогенезе.

Назовите основные виды и функции речи.

Опишите предречевое развитие и развитие речи в онтогенезе.

Какие вы знаете основные подходы к определению интеллекта и его виды?

Охарактеризуйте развитие интеллекта в онтогенезе.

Раскройте понятие креативности, ее виды и критерии.

Опишите развитие креативности в онтогенезе и факторы, на него влияющие.

Какова структура эмоциональной сферы личности?

В чем проявляются особенности эмоциональной сферы дошкольника?

Назовите особенности эмоциональной сферы школьника.

Опишите особенности эмоциональной сферы личности в различные периоды взрослости.

Какие методы измерения эмоциональной сферы используются в разные возрастные периоды?

Что такое эмоциональный интеллект?

Раскройте содержание основных категорий потребностно-мотивационной и волевой сферы личности и их соотношение.

Опишите развитие потребностно-мотивационной и волевой сфер личности в онтогенезе.

Охарактеризуйте мотивационную сферу детей дошкольного и младшего школьного возраста и особенностей методов ее исследования.

В чем особенности мотивации обучения школьников и студентов? Приведите методы исследования.

Назовите три основных подхода в трактовке соотношения категорий, включаемых в ценностно-смысловую сферу личности.

Раскройте психологическое содержание основных составляющих структуры ценностно-смысловой сферы личности.

Каковы основные группы явлений, включенных в сферу смысложизненных ориентаций личности (по Д. А. Леонтьеву)?

Раскройте содержание стадий развития ценностно-смысловой сферы личности в онтогенезе.

Укажите специфику и приведите примеры диагностических методик изучения ценностно-смысловой сферы в разные возрастные периоды.

Какие аспекты и психологические элементы включает в себя нравственная сфера личности?

Назовите особенности нравственной сферы личности дошкольника.

Назовите особенности нравственного развития школьника.

Назовите основные факторы развития нравственной сферы личности.

Какие уровни в развитии нравственных суждений выделяют разные авторы?

Перечислите основные механизмы формирования самооценки в дошкольный период.

Какова динамика самооценки от младшего к старшему дошкольному периоду, какие новообразования в сфере самооценки можно отметить в этом переходном периоде?

Каковы особенности Я-концепции в юношеском возрасте?

Каковы основные признаки Я-концепции во взрослом периоде?

Назовите особенности Я-концепции, которые сопутствуют "счастливой старости".

Перечислите необходимые условия и требования к созданию научной типологии.

Какие психологические типы с биологическим основанием вам известны?

Какие психологические типы с личностным основанием вам известны?

Почему подходы типологический и диспозиционный (психологии черт) называют альтернативными?

Что такое черта личности?

Насколько устойчивы и изменчивы черты личности и тип? Приведите примеры суждений известных сторонников черт и типов личности.

Что такое «картина мира» и «образ мира»? Как они соотносятся в уровневой модели мира?

Как можно измерять эмоциональные образы?

Какие психологические образования рассматриваются в качестве компонентов субъективной реальности человека?

Перечислите факторы, которые влияют на формирование картины мира ребенка.

Что такое совладающее поведение, его стратегии и стили?

Каковы различия в предпочитаемых стратегиях совладающего поведения на разных этапах онтогенеза, чем обусловлены эти различия?



Назовите особенности совладающего поведения у мужчин и женщин.

Как понимается психологическая зрелость личности в различных подходах? Через какие критерии она может быть операционализирована?

Прокомментируйте проявления гетерохронности в развитии психологической зрелости личности в период взрослости.

Какие подходы к изучению благополучия личности можно выделить?

Как соотносятся понятия психологической зрелости и благополучия личности?

Назовите характеристики и сферы межличностных отношений.

Опишите особенности развития отношений с родителями в онтогенезе.

Проанализируйте особенности становления отношений со сверстниками в онтогенезе.

Перечислите основные характеристики и типы методов исследования отношений детей с родителями.

Назовите основные характеристики и типы методов исследования родительского отношения и стилей родительского воспитания.

Охарактеризуйте жизненный путь как форму развития личности.

Охарактеризуйте личность как субъекта жизненного пути.

Что такое жизненные способности личности?

В чем состоят особенности психобиографических методов?

Назовите элементы психики, которые формируются в пренатальный период.

Какие анализаторы функционируют у плода к 5–6 мес. внутриутробного развития?

В какой период пренатального развития плод в наибольшей степени подвержен влиянию тератогенов?

Перечислите основные характеристики периода новорожденности.

Какие факторы влияют на сроки становления условно-рефлекторной деятельности?

В чем выражается готовность сенсорики к моменту рождения?

С чем связано завершение кризиса новорожденности?

Охарактеризуйте психическое развитие в период новорожденности.

По каким направлениям идет моторное развитие младенца?

В чем выражается предречевое развитие младенца?

Какую роль играет общение с взрослым в младенческий период?

Перечислите основные новообразования кризиса одного года.

Какие основные этапы проходит ребенок в период кризиса одного года?

Каковы ведущая функция и ведущая деятельность в ранний период?

Какие уровни развития активной, разговорной речи выделяются?

Перечислите факторы, которые влияют на формирование характера и самооценки в раннем возрасте.

В чем специфика взаимоотношений детей раннего возраста с взрослыми и сверстниками?

Какие новообразования раннего детства подготавливают кризис трех лет?

Раскройте содержание основных симптомов кризиса трех лет.

В чем заключается значение игры для дошкольников?

Назовите основные эффекты социализации познавательных функций.

Раскройте значение общения с взрослыми и со сверстниками для детей дошкольного возраста.

Каковы компоненты психологической готовности к школе?

Перечислите основные новообразования «кризиса семи лет».

Раскройте смысл трех категорий симптомов «кризиса семи лет» и их взаимосвязь с психологической готовностью к школе.

Назовите ведущие типы деятельности в младшем школьном возрасте.

Перечислите основные психические новообразования младшего школьного возраста.

Как влияют оценки учителя на развитие личности ребенка?

Охарактеризуйте развитие Я-концепции в младшем школьном возрасте.

Каким возрастным кризисом завершается младший школьный возраст?

В чем заключается основное психологическое содержание подросткового возраста?

Перечислите основные новообразования подросткового периода.

С чем связаны основные проблемы подросткового возраста, как они могут проявляться?

Какие изменения происходят во временной перспективе подростков?

Назовите основные симптомы подросткового кризиса.

Какие эмоциональные особенности характерны для юношеского периода?

Проанализируйте развитие самосознания, Я-концепции и особенности восприятия времени в юношеский период.

Раскройте понятие самоопределения в юношеском возрасте.

Назовите этапы формирования идентичности в юношеском возрасте.

В чем состоит основное противоречие юношеского кризиса?

Перечислите основные задачи развития в период взрослости по Э. Эриксону и Р. Пэку.

Проанализируйте динамику психофизиологических и интеллектуальных функций в период взрослости.

Как происходит развитие психологической зрелости личности в периоды ранней, средней и поздней взрослости?

Каким общим процессом объединены кризисы ранней взрослости?

Перечислите кризисы средней взрослости и выделите их общие черты.

Сформулируйте основные закономерности геронтогенеза.

Каковы особенности когнитивных функций в период старения?

Что такое «позитивный эффект» в пожилом возрасте и как, с психологической точки зрения, его можно объяснить?

Какие факторы способствуют психологическому благополучию пожилого человека?

## Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

### Варианты заданий для контрольной работы

#### ВАРИАНТ 1

##### Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

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

##### Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

##### Ситуационное задание № 1

Экспериментатор показывает ребёнку картинку и говорит: «Посмотри хорошенько, всё запомни, потом мне подробно расскажешь». После рассматривания картинка убирается и ребёнку предлагается ряд вопросов, направленных на выяснение полноты и точности восприятия (кто нарисован на картинке? Сколько человек? Как они были одеты? Где это происходит? И т. д.) В другом случае, показывая ребёнку картинку, экспериментатор не только требует хорошенько посмотреть и всё запомнить, но и заранее ориентирует восприятие ребёнка предварительными вопросами (посмотри, сколько человек тут нарисовано. Как они одеты? Где это происходит? И т. д.). Затем, как и в первом случае, картинка убирается и ребёнку предлагают ряд вопросов для выяснения полноты и точности восприятия.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. В каком случае ответы ребёнка будут содержательнее? Почему? Как повлияют вопросы взрослого на полноту и глубину восприятия ребёнка?

##### Ситуационное задание № 2

Антон непоседлив. Всё, что ему интересно воспринимает со вниманием. Когда решает задачу, то всегда представляет картину, которая описана в задаче, а только потом выбирает действие. Настроение преобладает приподнятое. По его поведению сразу можно установить его темперамент - сангвинический. Живо реагирует на появление нового наглядного пособия, но выделить главное может лишь под руководством учителя. В учёбе, главным образом, привлекает желание получать хорошие отметки.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Выберите оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Определите возраст Антона. Какие признаки помогли вам это сделать?

##### Письменный опрос

Вопрос 1	В чем выражается предречевое развитие младенца?
Вопрос 2	Какие психологические типы с личностным основанием вам известны?
Вопрос 3	Раскройте понятие креативности, ее виды и критерии.
Вопрос 4	Перечислите основные новообразования подросткового периода.
Вопрос 5	Назовите особенности совладающего поведения у мужчин и женщин.

## ВАРИАНТ 2

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

### **Ситуационное задание №1**

Экспериментатор показывает ребёнку картинку и говорит: «Посмотри хорошенько, всё запомни, потом мне подробно расскажешь». После рассматривания картинка убирается и ребёнку предлагается ряд вопросов, направленных на выяснение полноты и точности восприятия (кто нарисован на картинке? Сколько человек? Как они были одеты? Где это происходит? И т. д.) В другом случае, показывая ребёнку картинку, экспериментатор не только требует хорошенько посмотреть и всё запомнить, но и заранее ориентирует восприятие ребёнка предварительными вопросами (посмотри, сколько человек тут нарисовано. Как они одеты? Где это происходит? И т. д.). Затем, как и в первом случае, картинка убирается и ребёнку предлагают ряд вопросов для выяснения полноты и точности восприятия.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Проявите способность определять круг задач в рамках поставленной цели. В каком случае ответы ребёнка будут содержательнее? Почему? Как повлияют вопросы взрослого на полноту и глубину восприятия ребёнка?

### **Ситуационное задание №2**

Антон непоседлив. Всё, что ему интересно воспринимает со вниманием. Когда решает задачу, то всегда представляет картину, которая описана в задаче, а только потом выбирает действие. Настроение преобладает приподнятое. По его поведению сразу можно установить его темперамент - сангвинический. Живо реагирует на появление нового наглядного пособия, но выделить главное может лишь под руководством учителя. В учёбе, главным образом, привлекает желание получать хорошие отметки.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Выберите оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Определите возраст Антона. Какие признаки помогли вам это сделать?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Какие вы знаете основные подходы к определению интеллекта и его виды?
Вопрос 2	Насколько устойчивы и изменчивы черты личности и тип? Приведите примеры суждений известных сторонников черт и типов личности.
Вопрос 3	Опишите особенности эмоциональной сферы личности в различные периоды взрослости.
Вопрос 4	Какие факторы влияют на сроки становления условно-рефлекторной деятельности?
Вопрос 5	По каким направлениям идет моторное развитие младенца?

## ВАРИАНТ 3

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

### **Ситуационное задание №1**

Экспериментатор показывает ребёнку картинку и говорит: «Посмотри хорошенько, всё запомни, потом мне подробно расскажешь». После рассматривания картинка убирается и ребёнку предлагается ряд вопросов, направленных на выяснение полноты и точности восприятия (кто нарисован на картинке? Сколько человек? Как они были одеты? Где это происходит? И т. д.) В другом случае, показывая ребёнку картинку, экспериментатор не только требует хорошенько посмотреть и всё запомнить, но и заранее ориентирует восприятие ребёнка предварительными вопросами (посмотри, сколько человек тут нарисовано. Как они одеты? Где это происходит? И т. д.). Затем, как и в первом случае, картинка убирается и ребёнку предлагают ряд вопросов для выяснения полноты и точности восприятия.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Проявите способность определять круг задач в рамках поставленной цели. В каком случае ответы ребёнка будут содержательнее? Почему? Как повлияют вопросы взрослого на полноту и глубину восприятия ребёнка?

### **Ситуационное задание №2**

Антон непоседлив. Всё, что ему интересно воспринимает со вниманием. Когда решает задачу, то всегда представляет картину, которая описана в задаче, а только потом выбирает действие. Настроение преобладает приподнятое. По его поведению сразу можно установить его темперамент - сангвинический. Живо реагирует на появление нового наглядного пособия, но выделить главное может лишь под руководством учителя. В учёбе, главным образом, привлекает желание получать хорошие отметки.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Выберите оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Определите возраст Антона. Какие признаки помогли вам это сделать?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	В чем различие генетического и структурного методов?
Вопрос 2	Перечислите основные психические новообразования младшего школьного возраста.
Вопрос 3	Какие факторы влияют на развитие психомоторики?
Вопрос 4	Какие основные этапы проходит ребенок в период кризиса одного года?
Вопрос 5	Назовите этапы формирования идентичности в юношеском возрасте.

## ВАРИАНТ 4

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

### **Ситуационное задание №1**

Экспериментатор показывает ребёнку картинку и говорит: «Посмотри хорошенько, всё запомни, потом мне подробно расскажешь». После рассматривания картинка убирается и ребёнку предлагается ряд вопросов, направленных на выяснение полноты и точности восприятия (кто нарисован на картинке? Сколько человек? Как они были одеты? Где это происходит? И т. д.) В другом случае, показывая ребёнку картинку, экспериментатор не только требует хорошенько посмотреть и всё запомнить, но и заранее ориентирует восприятие ребёнка предварительными вопросами (посмотри, сколько человек тут нарисовано. Как они одеты? Где это происходит? И т. д.). Затем, как и в первом случае, картинка убирается и ребёнку предлагают ряд вопросов для выяснения полноты и точности восприятия.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. В каком случае ответы ребёнка будут содержательнее? Почему? Как повлияют вопросы взрослого на полноту и глубину восприятия ребёнка?

### **Ситуационное задание №2**

Антон непоседлив. Всё, что ему интересно воспринимает со вниманием. Когда решает задачу, то всегда представляет картину, которая описана в задаче, а только потом выбирает действие. Настроение преобладает приподнятое. По его поведению сразу можно установить его темперамент - сангвинический. Живо реагирует на появление нового наглядного пособия, но выделить главное может лишь под руководством учителя. В учёбе, главным образом, привлекает желание получать хорошие отметки.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Выберите оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Определите возраст Антона. Какие признаки помогли вам это сделать?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Какие виды возраста выделяют?
Вопрос 2	Какие методы измерения эмоциональной сферы используются в разные возрастные периоды?
Вопрос 3	С чем связано завершение кризиса новорожденности?
Вопрос 4	Назовите основные характеристики и типы методов исследования родительского отношения и стилей родительского воспитания.
Вопрос 5	Что такое «позитивный эффект» в пожилом возрасте и как, с психологической точки зрения, его можно объяснить?

## ВАРИАНТ 5

### **Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)**

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

### **Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:**

УК-2.1 Демонстрирует способность определять круг задач в рамках поставленной цели

УК-2.2 Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

### **Ситуационное задание №1**

Экспериментатор показывает ребёнку картинку и говорит: «Посмотри хорошенько, всё запомни, потом мне подробно расскажешь». После рассматривания картинка убирается и ребёнку предлагается ряд вопросов, направленных на выяснение полноты и точности восприятия (кто нарисован на картинке? Сколько человек? Как они были одеты? Где это происходит? И т. д.) В другом случае, показывая ребёнку картинку, экспериментатор не только требует хорошенько посмотреть и всё запомнить, но и заранее ориентирует восприятие ребёнка предварительными вопросами (посмотри, сколько человек тут нарисовано. Как они одеты? Где это происходит? И т. д.). Затем, как и в первом случае, картинка убирается и ребёнку предлагают ряд вопросов для выяснения полноты и точности восприятия.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Продемонстрируйте способность определять круг задач в рамках поставленной цели. В каком случае ответы ребёнка будут содержательнее? Почему? Как повлияют вопросы взрослого на полноту и глубину восприятия ребёнка?

### **Ситуационное задание №2**

Антон непоседлив. Всё, что ему интересно воспринимает со вниманием. Когда решает задачу, то всегда представляет картину, которая описана в задаче, а только потом выбирает действие. Настроение преобладает приподнятое. По его поведению сразу можно установить его темперамент - сангвинический. Живо реагирует на появление нового наглядного пособия, но выделить главное может лишь под руководством учителя. В учёбе, главным образом, привлекает желание получать хорошие отметки.

Рассмотрите конкретную ситуацию. Выберите оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Определите возраст Антона. Какие признаки помогли вам это сделать?

### **Письменный опрос**

Вопрос 1	Какие изменения происходят во временной перспективе подростков?
Вопрос 2	Назовите основные критерии периодизации по Д. Б. Эльконину.
Вопрос 3	Проанализируйте особенности становления отношений со сверстниками в онтогенезе.
Вопрос 4	Назовите основные виды мышления и мыслительные операции.
Вопрос 5	Перечислите основные характеристики и типы методов исследования отношений детей с родителями.