

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Рector

Дата подписания: 28.04.2023 17:25:05

Уникальный программный ключ:


c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института магистратуры



Иванова Е.А.

«22» февраля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Психология управления личностными ресурсами

Направление 09.04.03 Прикладная информатика

магистерская программа

09.04.03.03 Машинное обучение и технологии больших данных

Для набора 2022 года

Квалификация

магистр

Кафедра Финансового и HR менеджмента

Составители рабочей программы:

к.ф.н., доцент Волочай Анна Владимировна

Содержание

I. Цели и задачи освоения дисциплины	4
II. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
III. Требования к результатам освоения дисциплины	5
IV. Содержание и структура дисциплины	9
4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам	9
4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы	10
4.3. Содержание учебного материала	11
V. Образовательные технологии	12
VI. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
6.1. Основная литература	12
6.2. Дополнительная литература	13
6.3. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины	13
VII. Материально-техническое обеспечение дисциплины	13
VIII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
IX. Учебная карта дисциплины	15
X. Фонд оценочных средств	16
10.1. Паспорт фонда оценочных средств	16
10.2. Вопросы для собеседования	17
10.3. Комплект заданий для контрольной работы №1	22
10.4. Эссе на тему: «Профессионально-личностное саморазвитие»	24
10.5. Практическая работа «Субъектные качества»	26
10.6. Комплект заданий для контрольной работы №2	28
10.7. Творческая работа «Виды вопросов»	31
10.8. Деловая игра «Моделирование групповой задачи и ее решение»	33
10.9. Индивидуальное творческое задание «Публичное выступление»	36

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины «Психология управления личностными ресурсами» (ПУЛР): сформировать знания и умения, служащие основой готовности магистрантов к самообразованию и саморазвитию, к эффективной коммуникации, организации групповой работы и межкультурному взаимодействию.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостные представления о личностных ресурсах и факторах, обеспечивающих возможность успешного освоения профессии, эффективную профессиональную деятельность, саморазвитие и самореализацию профессионала;
- расширить представления магистрантов о возможностях построения индивидуальной образовательной траектории и непрерывного самообразования для достижения целей профессионально-личностного саморазвития;
- сформировать знания о традиционных и инновационных образовательных технологиях, способах, технологиях образования и самообразования;
- сформировать целостное представление об эффективных коммуникативных приемах и технологиях в деловом общении сотрудников коллектива, о приемах и методах управления групповыми процессами в трудовом коллективе;
- развить практические умения ведения эффективной деловой беседы, переговоров, совещаний, использования методов принятия группового решения, технологий решения групповых задач в процессе организации проектных/исследовательских работ;
- способствовать развитию познавательного, творческого потенциала, самостоятельности и ответственности в освоении нового опыта, мотивации самосовершенствования;
- способствовать самопознанию, ценностно-смысловому и профессиональному самоопределению магистрантов, выработке собственной стратегии профессионально-личностного саморазвития.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Психология управления личностными ресурсами» относится к модулю обязательных профессиональных дисциплин обязательной части образовательной программы. В соответствии с учебным планом дисциплина изучается в первом семестре.

Данная дисциплина опирается на базовые знания, умения и навыки, формируемые при получении предшествующего уровня образования.

Знания, умения и навыки, формируемые учебной дисциплиной «Психология управления личностными ресурсами», потребуются для прохождения производственной практики, выполнения и защиты выпускной квалификационной работы, а также служат основой построения дальнейшей образовательной и карьерной траектории.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций в соответствии с образовательной программой:

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает командную стратегию достижения поставленной цели, планирует и руководит работой команды, контролирует реализацию стратегии командой	<i>Знания:</i> <ul style="list-style-type: none">– Основы психологии малых групп, лидерства и руководства.– Особенности отношений в трудовых коллективах.– Приемы контроля достижения поставленной цели. <i>Умения:</i> <ul style="list-style-type: none">– Вырабатывать и реализовать командную стратегию достижения цели.– Принимая решения, анализировать возможности и внешние факторы достижения цели.– Мотивировать членов команды. <i>Навыки:</i> <ul style="list-style-type: none">– Использования приемов нематериального поощрения членов команды.
	УК-3.2. Организует работу команды с использованием современных технологий деловых коммуникаций и методов управления групповыми решениями	

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.2. Осуществляет деловую коммуникацию на русском и иностранном языках</p>	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Специфики межличностных отношений и общения. – Современные приемы и технологии в деловой коммуникации. – Способы разрешения конфликтных ситуаций. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать современные технологии эффективных деловых коммуникаций в процессе профессионального взаимодействия. – Применять приемы и методы ведения деловой беседы, деловых переговоров, совещаний. <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Использования технологий эффективной коммуникации, публичного выступления.
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Анализирует разнообразие культур и их влияние на процессы взаимодействия в академической и профессиональной среде</p>	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Особенности межкультурных отношений. – Норм и правил межличностного взаимодействия с учетом культурных особенностей. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать современные технологии эффективных деловых коммуникаций для построения межкультурного взаимодействия. <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Эффективного общения и взаимодействия с учетом культурных особенностей партнеров.

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
	УК-5.2. Учитывает проявления культурного разнообразия в социальном взаимодействии	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Специфики межличностных отношений и общения в разных социальных условиях. – Норм и правил профессионального взаимодействия. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать приемы толерантного общения. – Учитывать культурные, конфессиональные и этнические особенности партнеров по взаимодействию. <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Установления контакта с учетом культурных особенностей партнера по взаимодействию. – Активного слушания в социальном взаимодействии.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает возможности и ограничения, проектирует процесс саморазвития	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Факторов и условий профессионально-личностного саморазвития. – Способов, технологий, возможностей образования и самообразования для профессионально-личностного саморазвития. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализировать собственные возможности и ограничения, ставить задачи и проектировать процесс профессионально-личностного саморазвития. – Анализировать и выбирать целесообразные формы, методы и средства самообразования и саморазвития. <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Рефлексии, самооценки и самоанализа.

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения
	УК-6.2. Определяет приоритеты своей деятельности, реализует и совершенствует ее на основе самоконтроля результатов	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Характеристик субъекта деятельности и субъектные качества, определяющие эффективность деятельности. – Способов саморегуляции и самоконтроля. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Определять приоритеты деятельности на основе понимания ценностей и целей. – Определять пути совершенствования деятельности. <p><i>Навыки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Оценки результатов собственной деятельности.
УК-7. Способен понимать фундаментальные принципы работы современных систем искусственного интеллекта, разрабатывать правила и стандарты взаимодействия человека и искусственного интеллекта и использовать их в социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1. Использует нормативно-правовую базу, правовые, этические правила, стандарты при решении задач искусственного интеллекта	<p><i>Знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Знает правовую базу информационного законодательства, правовые нормы и стандарты в области искусственного интеллекта и смежных областей. – Знает содержание нормативно-правовых документов в сфере информационных технологий, искусственного интеллекта и информационной безопасности. <p><i>Умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Умеет применять правовые нормы и стандарты в области искусственного интеллекта при создании систем искусственного интеллекта. – Умеет применять этические нормы и стандарты в области искусственного интеллекта при создании систем искусственного интеллекта. – Умеет использовать нормативно-правовые документы в сфере информационных технологий, искусственного интеллекта и информационной безопасности при разработке стандартов, норм и правил.

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Форма промежуточной аттестации: дифференцированный зачет.

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

№ п/п	Темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы и их трудоёмкость, часы (в том числе с использованием онлайн-курсов)				Наименования оценочных средств
			Контактная работа			Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия		
Модуль 1. Современное образование и профессиональное развитие							
1	Личностные ресурсы профессионального развития	1	2	4	0	40	Собеседование 1. Эссе «Профессионально-личностное саморазвитие» Контрольная работа 1
2	Образование как средство личностно-профессионального развития	1	4	4	0	32	Собеседование 1. Практическая работа «Субъектные качества» Контрольная работа 1
Модуль 2. Психология делового общения и управление коллективом							
3	Психология межличностных отношений и делового общения	1	4	4	0	40	Творческая работа «Виды вопросов»; Индивидуальное творческое задание «Публичное выступление». Собеседование 2. Контрольная работа 2
4	Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений	1	2	4	0	40	Собеседование 2. Деловая игра «Моделирование групповых задач». Контрольная работа 2
Итого часов			12	16	0	152	Дифф. зачет

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы

№ п/п	Темы дисциплины	Семестр	Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения (нед.)	Затраты времени (часы)	Учебно-методическое обеспечение
Модуль 1. Современное образование и профессиональное развитие						
1	Личностные ресурсы профессионального развития	1	Работа с учебной литературой. Проработка конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям. Выполнение эссе	1–5	40	[1], [7], [8]
2	Образование как средство лично-профессионального развития	1	Работа с учебной литературой. Проработка конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям. Выполнение практической работы	6–9	32	[1], [7]
Модуль 2. Психология делового общения и управление коллективом						
3	Психология межличностных отношений и делового общения	1	Работа с учебной литературой Проработка конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям. Выполнение творческой работы. Подготовка к публичному выступлению	10-14	40	[3], [6], [7]
4	Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений	1	Работа с учебной литературой. Проработка конспектов лекций и подготовка к практическим занятиям	15-18	40	[2], [4], [5]
Общая трудоёмкость самостоятельной работы по дисциплине					152	–

4.3. Содержание учебного материала

Модуль 1: «Современное образование и профессиональное развитие»

Тема 1. Личностные ресурсы профессионального развития. Тенденции развития общества и цели профессионального образования. Образ компетентного ИТ-специалиста. Основные этические проблемы, связанные с использованием систем искусственного интеллекта. Нормы профессиональной этики при создании и внедрении систем искусственного интеллекта. «Твердые» и «мягкие» навыки: требования рынка труда. Единство личностного и профессионального развития специалиста. Этапы, факторы, кризисы и противоречия профессионального становления. Факторы, механизмы и внутренние ресурсы профессионально-личностного саморазвития. Жизненные цели, образование и профессиональная самореализация. Личностные факторы профессионального и жизненного успеха.

Тема 2. Образование как средство личностно-профессионального развития. Возможности системы образования для профессионально-личностного развития. Субъект учебно-профессиональной деятельности. Роль мотивации, саморегуляции, рефлексивности и других субъектных качеств в эффективности деятельности. Управление профессиональным развитием и саморазвитием: целеустремленность и тайм-менеджмент. Развитие эмоционального интеллекта, ответственности, инициативности и других личностных ресурсов. Проектные, интерактивные, личностно-развивающие, информационные, контекстные образовательные и развивающие технологии. Единство формального, неформального, информального образования, самообразования и саморазвития. Способы самопознания, самоопределения, саморазвития, проектирования профессионального будущего и планирования карьеры.

Модуль 2: «Психология делового общения и управление коллективом»

Тема 3. Психология межличностных отношений и делового общения. Межличностные отношения и общение. Вербальная и невербальная коммуникация. Специфика и правила деловой коммуникации. Особенности деловой коммуникации с учетом культурных, конфессиональных и этнических особенностей партнеров по взаимодействию. Технологии эффективной коммуникации. Активное слушание как прием эффективной коммуникации. Проксемика, такесика, кинесика в деловой коммуникации: особенности межкультурного взаимодействия. Средства и методы психологического воздействия в процессе общения. Виды делового общения: деловое совещание, переговоры, беседа, публичное выступление. Принципы эффективного делового общения в трудовом коллективе; приемы и стратегии выхода из конфликтных ситуаций. Личностные основы построения партнерских, доверительных, толерантных взаимоотношений.

Тема 4. Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений. Малая группа, коллектив, команда. Социально-психологические характеристики сложившейся малой группы (и трудового коллектива). Психологические явления в трудовом коллективе: групповое мнение, настроение, традиции, нормы, мотивы и потребности. Групповая сплоченность и генезис группы. Феноменология решения групповой задачи: постановка задачи, методы ее решения (групповая дискуссия, мозговой штурм, синектика). Управление групповым процессом: лидерство и руководство; мотивация членов группы и делегирование полномочий; контроль результатов деятельности. Процесс группового функционирования: межличностные отношения и социально-психологический климат. Групповые состояния и групповые эффекты. Создание эффективной профессиональной команды.

Перечень тем практических занятий

№ п/п	Тема практического занятия	Количество часов
Модуль 1. Современное образование и профессиональное развитие		
1	Требования к современному профессионалу	2
2	Профессиональная этика ИТ-специалиста	2
3	Жизненные и профессиональные цели	2

№ п/п	Тема практического занятия	Количество часов
4–5	Профессиональное развитие и самореализация	2
Модуль 2. Психология делового общения и управление коллективом		
6–7	Деловое общение	2
8–9	Публичное выступление	2
10–12	Взаимодействие в малой группе и управление коллективом	2
13–14	Принятие групповых решений	2
Всего часов		16

V. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В организации процесса обучения по дисциплине используются как традиционные, характерные для лекционно-семинарской формы обучения, так и инновационные (интерактивные, контекстные, тренинговые) технологии. Лекции носят проблемный и интерактивный характер, поддержаны презентационными материалами. В процессе практических занятий используются активные и интерактивные методы обучения, образовательные и личностно-развивающие технологии. В теме «Личностные ресурсы профессионального развития» используются следующие интерактивные формы проведения занятий: дискуссии, рефлексивные, психодиагностические методы, разбор конкретных ситуаций. В теме «Образование как средство личностно-профессионального развития» используются деловые игры, дискуссии. В теме «Психология межличностных отношений и делового общения» используются дискуссии, деловые и ролевые игры, элементы психологического тренинга. В теме «Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений» используются дискуссия, деловые и ролевые игры, элементы психологического тренинга.

Наряду с традиционными образовательными технологиями, для реализации дисциплины могут использоваться технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии в электронной информационно-образовательной среде Южного федерального университета. Лекционные занятия и другие формы контактной работы обучающихся с преподавателем могут проводиться с использованием платформ Microsoft Teams, Cisco, Moodle (BigBlueButton) и др., что позволяет обеспечить онлайн и офлайн взаимодействие преподавателя с обучающимися в рамках дисциплины.

Основными методами текущего контроля являются собеседование, выполнение эссе, практической и творческой работ. Осуществляется электронный учёт и контроль учебных достижений студентов (использование средств сервиса балльно-рейтинговой системы; ведение электронного журнала успеваемости, проведение электронного тестирования и применение других средств контроля с использованием системы электронного обучения).

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Лызь Н.А., Лызь А.Е. Управление личностными ресурсами: образование и профессиональное развитие: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2016. – 135 с. – URL: <https://hub.sfedu.ru/repository/material/800751233/>
2. Эксакусто Т.В. Основы психологии малых групп и управления коллективом: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2016. – 209 с. – URL: <https://hub.sfedu.ru/repository/material/800757379/>
3. Эксакусто Т.В. Основы психологии делового общения: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ЮФУ, 2015. – 162 с. – URL: <https://hub.sfedu.ru/repository/material/800757305/>

6.2. Дополнительная литература

4. Концепции управления человеческими ресурсами / С.А. Шапиро. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156>

5. Мандель, Б. Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – Изд. 2-е, стер. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 349 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425> .

6. Мунин, А. Н. Деловое общение / А. Н. Мунин. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 376 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83389>

7. Куповых Ж.Г., Лабынцева И.С., Лызь Н.А., Эксакусто Т.В. Практикум по психологии управления личностными ресурсами: учебно-методическое пособие. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2017. – URL: <https://hub.sfedu.ru/repository/material/800839516/>

8. Гаспарян, Д. Э., Стырин Е. М. Прикладные проблемы внедрения этики искусственного интеллекта в России. – Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. – 112 с. URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615652>

6.3. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

Психологические тесты онлайн <https://psytests.org/self.html>

Кодекс этики использования данных https://ac.gov.ru/uploads/_Projects/PDF/kodeks-sait-3-pdf.pdf

Российское образование: Федеральный портал <http://www.edu.ru>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

При реализации дисциплины используются следующие помещения, оборудование и программное обеспечение:

аудитория лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля, индивидуальных и групповых консультаций, промежуточной аттестации:

- доска интерактивная (или проектор с экраном) – 1 шт., ноутбук – 1 шт.;
- Microsoft Windows, Microsoft Office PowerPoint.

Для работы в системе электронного обучения lms.sfedu.ru могут использоваться любые интернет-браузеры (как поставляемые в составе операционных систем Microsoft Windows – Edge, Internet Explorer, так и свободно распространяемые Google Chrome, Mozilla Firefox и др.). При использовании дистанционных образовательных технологий контактная работа обучающихся с преподавателем может проводиться с использованием платформ Microsoft Teams, Cisco, Zoom и др.

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс «Психология управления личностными ресурсами» направлен на познание, использование и развитие студентами собственных личностных ресурсов в процессе управления своей учебно-профессиональной деятельностью, управления собственным образованием, управления своей жизнью, управления своим профессиональным развитием, управления карьерой, управления коллективом. Учебный курс предполагает интеграцию научного знания о профессионально-личностном развитии, образовательных и карьерных траекториях, личностных основах эффективного общения и группового взаимодействия с опытом студентов, их целями, потребностями и интересами. Лекционные занятия проводятся с обязательным использованием презентаций. Материалы лекционных занятий (презентации) предоставляются в пользование студентов посредством размещения в электронном пространстве (электронная система обучения lms.sfedu.ru).

Самостоятельная работа магистрантов предполагает изучение теоретического материала (проработку конспектов лекций, работу с учебной литературой и информационно-образовательными ресурсами), подготовку к практическим занятиям, выполнение практических заданий, написание эссе и отчетов. Магистранты заочной формы обучения выполняют две

контрольные работы. Поскольку модули относительно независимы друг от друга, возможно их раздельное или параллельное изучение. Теоретический материал модуля следует изучать последовательно, в соответствии с приведенным содержанием курса и содержанием основной литературы. Приступать к выполнению заданий рекомендуется после того, как усвоены основные понятия и базовые идеи соответствующего модуля.

Если учебные занятия и/или промежуточная аттестация проводятся с использованием ЭО и ДОТ, то при их организации и проведении необходимо руководствоваться Методическими рекомендациями, утвержденными Приказом ректора ЮФУ № 394 от 17 марта 2020 г., и инструкциями в разделе «Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии» <http://ictis.sfedu.ru/dot/>

Авторские учебно-методические ресурсы размещены в электронном образовательном пространстве ЮФУ (<http://lms.sfedu.ru>, <https://hub.sfedu.ru/>). Подробные указания по освоению материала курса, выполнению практических работ и заданий приведены в следующих методических разработках:

– Методические рекомендации к самостоятельной работе по дисциплине «Психология управления личностными ресурсами». Составители: Лызь Н.А., Эксакусто Т.В. Таганрог, 2021. <http://lms.sfedu.ru>

– Куповых Ж.Г., Лабынцева И.С., Лызь Н.А., Эксакусто Т.В. Практикум по психологии управления личностными ресурсами: учебно-методическое пособие. – Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2017. <https://hub.sfedu.ru/repository/material/800839516/>

IX. УЧЕБНАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления личностными ресурсами»

Курс 1, семестр 1, очная форма обучения

№	Виды контрольных мероприятий	Количество баллов	
		Текущий контроль	Рубежный контроль
Модуль 1. Современное образование и профессиональное развитие			
	Тема 1. Личностные ресурсы профессионального развития	15	
1	Собеседование 1	8	
2	Эссе «Профессионально-личностное саморазвитие»	7	
	Тема 2. Образование как средство личностно-профессионального развития	15	
3	Собеседование 1	8	
4	Практическая работа «Субъектные качества»	7	
5	Контрольная работа 1		20
Модуль 2. Психология делового общения и управление коллективом			
	Тема 3. Психология межличностных отношений и делового общения	15	
1	Собеседование 2	6	
2	Индивидуальное творческое задание «Публичное выступление»	5	
3	Творческая работа «Виды вопросов»	4	
	Тема 4. Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений.	15	
4	Собеседование 2	8	
6	Деловая игра «Моделирование групповой задачи и ее решение»	7	
7	Контрольная работа 2		20
	Всего	60	40
	Бонусные баллы	10	Проявление творческого подхода, нахождение нестандартных решений при выполнении индивидуальных заданий, исследовательская работа по тематике курса
	Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета		Оценка по дисциплине выставляется по сумме баллов текущего и рубежного контроля: –85–100 баллов – оценка «отлично»; –71–84 балла – оценка «хорошо»; –60–70 баллов – оценка «удовлетворительно»; – менее 60 баллов – оценка «неудовлетворительно»

Х. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

10.1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
1	УК-3.1. Вырабатывает командную стратегию достижения поставленной цели, планирует и руководит работой команды, контролирует реализацию стратегии командой	Собеседование 2 (модуль 2). Деловая игра «Моделирование групповой задачи и ее решение» Контрольная работа 2.
2	УК-3.2. Организует работу команды с использованием современных технологий деловых коммуникаций и методов управления групповыми решениями	Собеседование 2 (модуль 2). Деловая игра «Моделирование групповой задачи и ее решение» Контрольная работа 2.
3	УК-4.2. Осуществляет деловую коммуникацию на русском и иностранном языках	Собеседование 2 (модуль 2). Индивидуальное творческое задание «Публичное выступление». Контрольная работа 2.
4	УК-5.1. Анализирует разнообразие культур и их влияние на процессы взаимодействия в академической и профессиональной среде	Собеседование 2 (модуль 2). Творческая работа «Виды вопросов» Контрольная работа 2.
5	УК-5.2. Учитывает проявления культурного разнообразия в социальном взаимодействии	Собеседование 2 (модуль 2). Творческая работа «Виды вопросов» Контрольная работа 2.
6	УК-6.1. Оценивает возможности и ограничения, проектирует процесс саморазвития	Собеседование 1 (модуль 1). Эссе «Профессионально-личностное саморазвитие». Контрольная работа 1.
7	УК-6.2. Определяет приоритеты своей деятельности, реализует и совершенствует ее на основе самоконтроля результатов	Собеседование 1 (модуль 1). Практическая работа «Субъектные качества». Контрольная работа 1
8	УК-7.1. Использует нормативно-правовую базу, правовые, этические правила, стандарты при решении задач искусственного интеллекта	Собеседование 1 (модуль 1). Контрольная работа 1

10.2. Вопросы для собеседования

Собеседование проводится на практических занятиях (тема 1 – 4 занятия, тема 2 – 4 занятия, тема 3 – 3 занятия, тема 4 – 4 занятия,) и оценивается от 0 до 2 баллов на каждом занятии (всего тема 1 – 8 баллов, тема 2 – 8 баллов, тема 3 – 6 баллов, тема 4 – 8 баллов).

СОБЕСЕДОВАНИЕ 1 (МОДУЛЬ 1)

Тема «Личностные ресурсы профессионального развития»

Занятие 1

1. С помощью каких характеристик можно описать профессионала?
2. Какие из характеристик профессионала представляются вам наиболее важными в вашей профессиональной сфере?
3. Почему в современных условиях все больше требований предъявляется к личности профессионала?
4. Что такое профессиональная компетентность? В чем отличие компетентного профессионала от знающего?
5. Какие soft skills востребованы в ИТ-сфере?
6. Каковы инвариантные требования к личностным качествам профессионала?
7. В чем отличие субъекта профессиональной деятельности от ее исполнителя?

Занятие 2

8. Почему необходимо этическое регулирование создания систем ИИ и взаимодействия человека и искусственного интеллекта?
9. Какие этические проблемы могут возникать при использовании систем искусственного интеллекта?
10. Кто несет ответственность за этическое/неэтичное поведение систем искусственного интеллекта?
11. Каковы основные принципы этики искусственного интеллекта?
12. Какова взаимосвязь правового и этического регулирования в сфере работы с большими данными?
13. Каковы основные положения Кодекса этики использования данных?
14. Какие этические правила следует соблюдать при отборе данных для обучения алгоритмов? Как можно обезличить социальные и персональные данные?
15. Как предотвратить создание алгоритмов и систем принятия решений, дискриминирующих отдельные группы населения?

Занятие 3

16. Какую роль играет прогнозирование своего будущего в профессиональном саморазвитии личности?
17. Что необходимо учитывать при прогнозировании и проектировании профессионального будущего?
18. Что такое карьера? Как она связана с профессиональным развитием?
19. Какие факторы влияют на индивидуальный карьерный путь?
20. Что такое карьерные ориентации? Как они связаны с жизненными целями и ценностями человека?
21. На каких уровнях и каким образом осуществляется планирование карьеры?
22. Почему профессиональное самосознание можно рассматривать как личностный ресурс профессионального развития?
23. Что включает профессиональное самосознание?
24. Каковы факторы формирования профессионального самосознания?
25. Что такое профессиональная «Я-концепция»?
26. Какие функции выполняет самопознание в личностно-профессиональном развитии?

Занятие 4

27. Всем ли профессионалам в процессе становления приходится сталкиваться с кризисами, противоречиями, трудностями? Может ли траектория профессионального развития быть бескризисной?

28. Какие жизненные и профессиональные обстоятельства могут стать источником кризиса профессионального развития? Почему эти обстоятельства по-разному влияют на разных людей, приводя или не приводя к кризису?
29. Каковы могут быть негативные последствия кризисов профессионального становления, каковы – позитивные? Приведите примеры из собственного опыта.
30. Почему одни профессионалы успешно преодолевают кризис и развиваются, а другие в аналогичной ситуации «сдаются» и деградируют?
31. Какие противоречия являются движущей силой профессионального развития? Выделите группы противоречий и приведите примеры.
32. Может ли новая информационная среда рассматриваться как фактор личностно-профессионального развития человека? Почему?

Тема «Образование как средство личностно-профессионального развития»

Занятие 6

33. Почему формирование компетентного профессионала не ограничивается профессиональным обучением, а требует развития личности?
34. Как Вы понимаете непрерывность образования? Охарактеризуйте суть тезиса «от одного образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь».
35. Почему для личностного развития студентов необходим значимый и самоуправляемый характер выполняемой ими деятельности?
36. Какую роль играет групповая работа в личностно-профессиональном развитии?
37. Какие субъектные качества играют наиболее важную роль в управлении своим образованием и профессиональным развитием?

Занятие 7

38. Какие качества лежат в основе готовности профессионала проявлять инициативу, действовать в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения?
39. Какие факторы влияют на принятие ответственных/безответственных решений в профессиональной деятельности?
40. Какие внешние и собственные внутренние ресурсы вы считаете наиболее значимыми в плане личностно-профессионального развития в образовании?
41. При каких условиях реализуется личностное развитие студентов в обучении?
42. Каковы, на ваш взгляд, должны быть ценностные приоритеты образования, чтобы оно могло обеспечивать устойчивое развитие общества?
43. Охарактеризуйте высшее образование, отвечающее запросам современного общества. Что в нем необходимо изменить? Что уже изменилось за время вашего обучения в вузе?
44. Для чего в высшем образовании необходимо расширять возможности студентов в управлении собственным личностно-профессиональным развитием?

Занятие 8

45. Какие организационные условия обучения в вузе обеспечивают индивидуализированный характер образования и удовлетворение образовательных потребностей студентов?
46. Для чего необходима академическая мобильность студентов? Как она реализуется?
47. Что такое кредитно-модульная система организации образовательного процесса? Какие функции она выполняет?
48. В чем заключается отличие инновационных образовательных технологий от традиционных?
49. Что вы понимаете под самопроизводством знаний и продуктивной познавательной деятельностью? В чем ее отличие от репродуктивной?
50. По мнению О.В. Долженко, «акт образования станет возможным, если я сам являюсь носителем некой идеи образованности. Тогда для меня выявится сущность образования. Благодаря моей идее обретет смысл реальность, называемая системой образования». Какова ваша идея образованности? Какой смысл имеет для вас образование? Раскройте возможности высшего образования в реализации вашей идеи образованности.
51. Насколько качество получаемого вами образования зависит от вас самих? Являетесь ли вы субъектом учебно-профессиональной деятельности?

52. Охарактеризуйте собственную образовательную и профессиональную компетентность. В каких составляющих обнаруживается недостаточный уровень? Почему? Как можно развивать свою компетентность?
53. Какие методы и средства вы используете для самообразования, развития мировоззрения, общей и профессиональной культуры? Какие из них наиболее эффективны?
54. Что такое самоуправляемая учебная деятельность? Почему она является условием формирования профессиональной компетентности?

Занятие 9

55. Какие функции и задачи профессионального образования позволяют решить информационные и коммуникационные технологии?
56. Каковы возможности и ограничения информационных технологий обучения?
57. Каковы возможности проектного метода обучения? В чем заключаются трудности реализации технологии проектов? Каковы ее ограничения?
58. Какие трудности могут возникнуть при организации групповой деятельности, при руководстве деятельностью коллектива (обучающихся / подчиненных)? Как их можно преодолеть?
59. Каковы тенденции развития образовательных технологий? Спрогнозируйте, как будут учиться люди через 10 лет.
60. В чем заключается различие между развитием личности профессионала и его саморазвитием?
61. Какие виды активности личности могут относиться к саморазвитию? Приведите примеры из собственного опыта.
62. Почему саморазвитие опирается на самопознание и осознание жизненных целей?
63. Почему позитивное самоотношение и вера в себя являются условиями профессионального развития и саморазвития?
64. Какие характеристики личности наиболее важны в инициации саморазвития?
65. Почему с течением времени высшее образование все больше превращается в самообразование?

СОБЕСЕДОВАНИЕ 2 (МОДУЛЬ 2)

Тема 3. «Психология межличностных отношений и делового общения»

Занятие 10

1. Назовите перцептивные механизмы, способствующие восприятию и пониманию людьми друг друга?
2. Какие эффекты могут исказить восприятие человека партнером по общению?
3. Что такое общение и какие виды общения вы знаете?
4. Какие элементы входят в структуру делового общения?
5. Какие правила повседневной и деловой коммуникации вы знаете?
6. Что можно узнать о партнере по голосовым характеристикам его речи?
7. Какое значение для деловой коммуникации имеет пространственная ориентация партнеров?
8. В чем заключаются особенности интерактивной стороны делового общения?
9. Какие выделяют виды ситуаций и типы взаимодействий?
10. Как проявляется толерантность в общении?
11. Какие вы знаете механизмы взаимопонимания в процессе делового общения?
12. Как правильно наблюдать за партнером по общению?
13. Внешность человека: определение, компоненты, значение.

Занятие 11

14. Развитие каких социально-психологических умений способствует повышению уровня коммуникативной культуры?
15. В каких формах осуществляется деловое общение? Каковы их особенности?
16. Какие методы используются в процессе делового общения для воздействия на партнеров?
17. Назовите функции делового общения.
18. Охарактеризуйте виды делового общения работников в организации.

19. Раскройте сущность принципов делового общения.

Занятие 12

20. Охарактеризуйте деловое взаимодействие, построенное на основе кооперации, толерантности, морально-нравственных и правовых норм.
21. Раскройте содержание деятельности подразделения организации, осуществляющего функции управления деловым общением.
22. Что такое деловая риторика?
23. Назовите правила проведения публичного выступления и ответов на вопросы аудитории.
24. В чем состоят главные отличия устного выступления от письменного доклада?
25. Назовите виды дискуссии. В чем состоит отличие дискуссии от спора?

Тема 4. «Управление трудовым коллективом: организация и принятие решений»

Занятие 15

26. Какие направления сложились как основные в исследовании психологии малых групп?
27. Дайте определение малой группы.
28. Какие признаки являются важнейшими в описании малых групп?
29. В чем состоит проблема определения границ малой группы?
30. Назовите основные функции малой группы.
31. В чем состоит функция психологической поддержки? Как вы это понимаете?
32. Перечислите основные признаки малой социальной группы.
33. Какой вид измерения групповой структуры характеризует субординированность позиций индивидов в системе внутригрупповых межличностных предпочтений?
34. Перечислите основные разновидности коммуникативных сетей

Занятие 16

35. Что представляет собой структура малой группы?
36. Какая структура отражает своеобразие индивидуального состава группы?
37. Какую систему связей в малой группе отражает коммуникативная структура?
38. Что представляет собой функционально-ролевая структура малой группы?
39. Чем отличаются власть и авторитет?
40. Какие факторы обуславливают величину личного пространства в группе?
41. Перечислите основные компоненты групповой структуры многомерного анализа
42. Какие вы знаете теории сплоченности?
43. Какая характеристика, является одной из отличительных черт группы, состоящей из двух человек (диады)?
44. Как называется процесс, при котором индивид прикладывает ряд усилий в отношении группы, чтобы максимизировать ее вклад в удовлетворение личных нужд?

Занятие 17

45. Какой вид измерения групповой структуры дает представление о субординированности позиций индивидов в системе официальных отношений в малой группе?
46. Назовите основные показатели социально-психологического климата.
47. Какой феномен рассматривается как преимущественно социальный по своей природе, регламентировано функционирующий в системе формальных (официальных, служебных) отношений людей с целью упорядочения, организации этих отношений, управления ими для решения групповых задач?
48. Что относят к основным критериям (измерениям) групповой задачи?
49. Приведите пример того, членами каких неформальных групп вы являетесь
50. Приведите пример того, членами каких формальных групп вы являетесь

Занятие 18

51. Какие методы принятия группового решения вы знаете?
52. Что представляет собой групповое мнение?
53. Какие критерии измерения групповой научно-технической задачи существуют?
54. Что такое профессиональная команда?
55. Какие вы знаете правила формирования профессиональной команды?
56. Чем трудовой коллектив отличается от малой группы?

Показатели для оценки:

- знание факторов и условий профессионально-личностного саморазвития; традиционных и инновационных образовательных технологий; возможностей, принципов, способов образования и самообразования для профессионального развития;
- умения ориентироваться в многообразии современных образовательных технологий; анализировать и выбирать целесообразные формы, методы и средства самообразования;
- знание норм и правил профессионального взаимодействия; эффективных коммуникативных приемов и технологий в деловом общении; основ психологии малых групп, лидерства и руководства; особенностей отношений в трудовых коллективах;
- умение использовать методы дискуссии, приемы аргументации и контраргументации;
- полнота, аргументированность, убедительность ответов на вопросы;
- активность участия; культура выступления, ясность и четкость ответов;
- наличие собственного мнения о затронутых проблемах;
- умение толерантно воспринимать альтернативные точки зрения, корректно дополнять ответы других, пересматривать свои представления и установки;
- проявление нацеленности на профессионально-личностное саморазвитие.

Критерии оценки:

- 2 балла за занятие выставляется студенту, если он активно участвовал в обсуждении, проявил отличное владение материалом по теме, собственное мнение, умение толерантно воспринимать альтернативные точки зрения, корректно дополнять ответы других, пересматривать свои представления и установки;

- 1 балл выставляется студенту, если он участвовал в обсуждении, проявил удовлетворительное владение материалом по теме;

- 0 баллов выставляется студенту, если он не участвовал в обсуждении или проявил неудовлетворительное владение материалом по теме.

10.3. Комплект заданий для контрольной работы №1

Контрольная работа осуществляет рубежный контроль знаний по окончанию изучения модуля 1 (тем 1 и 2) курса ПУЛР. Вопросы охватывают обе темы дисциплины, представленные в рабочей программе. Из приведенного ниже банка вопросов преподавателем составляются варианты заданий по 10 вопросов. Студентам предлагается письменно ответить на 10 вопросов контрольной работы в течение 20 минут.

Банк вопросов

1. Человек является субъектом профессиональной деятельности, если ...
2. Помимо знаний, умений и навыков профессиональная компетентность включает ...
3. Профессиональная компетентность – это такая организация знаний, умений, мотивов и качеств, которая позволяет ...
4. Профессиональная этика ИТ-специалиста предполагает учет следующих норм по использованию технологий искусственного интеллекта: ...
5. Этическое регулирование создания и использования систем искусственного интеллекта необходимо для предотвращения проблем ...
6. Принимаемые искусственным интеллектом решения должны соответствовать этическим принципам: ...
7. Прозрачность искусственного интеллекта – это ...
8. Предубежденность алгоритмов – это ...
9. К основным положениям Кодекса этики использования данных относятся ...
10. Сбор, анализ и обработка социальных и персональных данных вызывают этические сложности, т.к. ...
11. Анонимизация и псевдонимизация – это способы, позволяющие ...
12. Профессиональное развитие неотделимо от личностного, поскольку ...
13. К основным внутренним условиям саморазвития можно отнести: ...
14. Мастерство как высший уровень профессионального развития специалиста предполагает, что он способен ...
15. Среди всех внешних и внутренних факторов основную роль в формировании профессиональной компетентности играет ...
16. В профессиональном становлении в юношеском возрасте может проявляться нормативный кризис, связанный с ...
17. К основным внутренним условиям саморазвития можно отнести: ...
18. Новая информационная среда может оказывать позитивное влияние на развитие профессионала, т.к. ...
19. Противоречия и кризисы профессионального становления могут вести к стагнации и деградации профессиональной деятельности, если ...
20. К основным критериям профессионального развития можно отнести ...
21. Основным личностным ресурсом профессионального развития является ...
22. На профессиональное становление личности влияют следующие внутренние противоречия: ...
23. Противоречия и кризисы профессионального становления могут повышать эффективность профессиональной деятельности, если ...
24. Профессиональную компетентность можно оценить по следующим параметрам: ...
25. В свете современных тенденций развития общества особое значение приобретают следующие качества инженера: ...
26. Основным личностным механизмом профессионального развития является ...
27. Новая информационная среда может оказывать негативное влияние на развитие профессионала, т.к. ...
28. Оптимальным способом преодоления внутренних конфликтов и противоречий является ..., т.к. позволяет ...
29. К наиболее эффективным образовательным технологиям в плане формирования профессиональной компетентности относятся следующие: ...
30. Субъект деятельности отличается от исполнителя тем, что он способен ...

31. К основным субъектным качествам, обеспечивающим эффективность деятельности относят: ...
32. Образовательные результаты (компетентность) зависят не только от содержания обучения и образовательных технологий, но и от ...
33. Использование информационных образовательных технологий позволяет ... процесс обучения.
34. Индивидуализированный характер высшего образования обеспечивается ...
35. Использование контекстных образовательных технологий позволяет ...
36. Успешность учебно-профессиональной деятельности студентов, в первую очередь, зависит от ...
37. Компетентностно-ориентированное образование предполагает особое внимание к развитию таких качеств, как ...
38. Студент является субъектом учебно-профессиональной деятельности, если он ...
39. Инновационные образовательные технологии обеспечивают ... характер деятельности студентов.
40. Использование проектных образовательных технологий позволяет развивать ...
41. К способам самопознания можно отнести: ...
42. Саморазвитие – это процесс, направленный ...

Показатели и критерии оценки:

- знание факторов и условий профессионально-личностного саморазвития; характеристик субъекта деятельности; образовательных и развивающих технологий;
- понимание материала, способность обобщать и делать самостоятельные выводы;
- полнота ответа, соответствие ответа вопросу;
- умение выделять главное и кратко формулировать мысли;
- количество выполненных заданий и степень выполнения: каждый правильный и полный ответ оценивается в 2 балла, неполный или частично правильный – в 1 балл.

Максимальное количество баллов - 20.

10.4. Эссе на тему: «Профессионально-личностное саморазвитие»

Методические рекомендации по написанию, требования к оформлению

Творческая работа (эссе) предполагает составление индивидуального проекта профессионально-личностного саморазвития. Эссе выполняется на основе знаний, полученных в теоретической части курса, а также на основе умений, полученных в процессе практических занятий.

Рекомендуемые вопросы для рассмотрения в эссе:

- 1) мои жизненные цели (чего я хочу добиться и каким хотел бы стать);
- 2) мои особенности, сильные стороны;
- 3) необходимые внешние и внутренние ресурсы для достижения моих целей; необходимые личностные ресурсы, чтобы стать профессионалом;
- 4) задачи моего профессионально-личностного развития;
- 5) возможности развития, которые можно реализовать в процессе обучения в магистратуре (какие результаты образования зависят от меня);
- 6) факторы и условия саморазвития (что мне необходимо для того, чтобы постоянно развиваться; как я могу это обеспечить или этим управлять?);
- 7) выводы: план действий на ближайшую перспективу.

Перед тем как приступить к выполнению эссе, рекомендуется проанализировать результаты психодиагностики, проводимой на практических занятиях, а также выполнить следующие рефлексивные задания:

Задание №1. Личностная рефлексия

1. Устраивает ли меня тот уровень жизни, которые я имею? Каково мое жизненное кредо?
2. Что знаю я о своей индивидуальности, о своей личности, о своем профессиональном потенциале?
3. Умею ли я себя адекватно оценить или мне важнее мнение о себе окружающих?
4. Не боюсь ли я показаться перед людьми таким, каков я есть, или мне важнее произвести выгодное впечатление о себе, скрывая свои подлинные намерения и проблемы?
5. Хочу ли и могу ли я изменить собственную жизнь? Есть ли для этого у меня ресурсы и что надо сделать, чтобы их накопить?
6. Если я – это мои обязательства перед собой, то могу ли я взять ответственность за свои: здоровье, материальное и психологическое благополучие, режим дня, отношения с людьми, профессиональный рост?
7. Как и чему учусь я у окружающих меня людей, у жизненных событий?
8. Хорошо ли рядом со мной моим близким и родным?
9. Каков мой дом, моя семья? Что «вложил» я в них?
10. Куда я хочу двигаться и от чего я защищаюсь? Как примиряю я ту часть в себе, которая отвечает за развитие, и ту, которая заботится о моей безопасности?

Задание №2. Самооценка профессиональных знаний и умений

Какие знания и умения необходимы компетентному профессионалу? Систематизируйте их и представьте в форме 5–10 пунктов. Оцените свои наличные знания и умения по каждому пункту, используя, например, 5-ти балльную шкалу, где:

- 4 – максимальный уровень, высокая степень обобщенности знаний и умений, позволяющая производить их творческую трансформацию;
- 3 – высокий уровень, достаточный для эффективного решения основных задач профессиональной деятельности;
- 2 – средний уровень, позволяющий решать лишь некоторые задачи профессиональной деятельности;
- 1 – низкий уровень, не достаточный для использования знаний и умений в процессе профессиональной деятельности;
- 0 – отсутствие соответствующих знаний и несформированность умений.

Какие знания и умения вы приобрели и расширили в этом учебном году? Каковы перспективы вашего профессионального развития?

Требования к оформлению. Эссе распечатывается на листах бумаги формата А4, титульный лист оформляется согласно стандартным требованиям. Ориентировочный объем эссе –3–5 страниц.

Показатели для оценки эссе (требования):

- знания факторов и условий профессионально-личностного саморазвития, возможностей образования и самообразования для профессионально-личностного саморазвития;
- умения анализировать собственные возможности и ограничения, ставить задачи и проектировать процесс профессионально-личностного саморазвития; анализировать и выбирать целесообразные формы, методы и средства самообразования и саморазвития; определять приоритеты деятельности на основе понимания ценностей и целей; определять пути совершенствования деятельности;
- навыки рефлексии, самооценки и самоанализа, оценки результатов собственной деятельности;
- полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы (наличие всех пунктов в содержании эссе);
- корректность аргументации, логичность и последовательность изложения материала;
- соответствие выводов предыдущим рассуждениям (обозначенным выше целям, задачам, возможностям, факторам и условиям);
- широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению;
- культура (стиль) письменного изложения материала;

Критерии оценки:

- 7 баллов выставляется студенту, если все требования, предъявляемые к эссе, выполнены, работа подготовлена и представлена в срок, возможны несущественные замечания;
- 6–5 баллов выставляется студенту, если в целом все требования, предъявляемые к эссе, выполнены, но есть существенные замечания по ряду показателей (за каждое существенное замечание снимается один балл);
- 4–3 балла выставляется студенту, если большинство требований, предъявляемых к эссе, выполнены с существенными замечаниями;
- 2 и менее баллов выставляется студенту, если большинство требований, предъявляемых к эссе, не выполнены; эссе не имеет логики и целостности, выводы банальны.

10.5. Практическая работа «Субъектные качества»

Работа направлена на закрепление знаний о характеристиках субъекта деятельности и субъектных качествах, определяющих эффективность деятельности, а также на формирование умений анализировать собственные возможности и ограничения как основы определения путей совершенствования деятельности.

Описание задания

Ознакомиться с понятиями субъектных качеств и методиками их диагностики, провести исследование (выполнить задания по диагностике) и оформить отчет. Предложенные задания диагностического характера носят индивидуальный характер, выполняются последовательно и самостоятельно. Преподаватель оказывает помощь студентам в подсчете результатов методик и осмыслении полученных результатов.

Рекомендуемые методики:

1. Методика «Локус контроля» (Е.Г. Ксенофонтова)

Диагностическая цель: определение обобщенной локализации контроля личности.

2. Опросник «Дифференциальный тип рефлексии» (Д.А. Леонтьев, Е.М. Лаптева, Е.Н. Осин, А.Ж. Салихова)

Диагностическая цель: определение типа рефлексии.

3. Опросник «Саморегуляция» (А. К. Осницкий).

Диагностическая цель: определение сформированности умений саморегуляции деятельности.

4. Тест «Жизнестойкость» Д. А. Леонтьева.

Диагностическая цель: оценка способности и готовности человека активно и гибко действовать в ситуации стресса и трудностей или его уязвимость к переживаниям стресса и тревоги.

Требования к оформлению отчета

Структура отчета:

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Цели и задачи работы.

4. Теоретическое введение.

В теоретическом введении на основе знаний, усвоенных в рамках лекционных и практических занятий, полученных при самостоятельном изучении материалов основной и дополнительной литературы по курсу, представленной в рабочей программе дисциплины, отразить свое понимание следующих понятий: субъект деятельности, качества субъекта, субъект учебно-профессиональной деятельности.

5. Организация исследования.

В данном разделе следует указать:

– данные о студенте: Ф.И.О., возраст, пол, место учебы;

– ситуация проведения исследования (время исследования (число, время суток); обстановка (домашние или какие-либо другие условия); наличие различных помех (шум и т.п.); состояние испытуемого (бодрость, активность, усталость, желание работать и т.п.);

– план проведения исследования с указанием использованных методик: полное название, автор, диагностическая цель.

6. Интерпретация и анализ полученных результатов:

а) результаты по каждой методике представляются отдельно, в соответствии с планом проведения исследования, оформляются в виде таблиц, гистограмм (или другом виде, наглядно представляющем результаты работы).

б) по каждой методике дается развернутая интерпретация и анализ полученных результатов, которые осуществляются на основе информации, содержащейся в описании используемых в работе методик. Обстоятельность и корректность анализа полученных результатов положительно влияет на итоговый балл.

7. Выводы.

Выводы по работе базируются на интерпретации результатов. В выводах необходимо отразить то, как студент оценивает себя как субъекта учебно-профессиональной деятельности; отметить, какие субъектные качества имеют нормальный или высокий уровни сформированности, над какими необходима целенаправленная работа; в какой степени субъектные качества определяют эффективность деятельности и способствуют успешной профессиональной самореализации; а также следует отразить степень достижения поставленных целей и задач работы.

8. Список использованных источников.

Данный пункт не обязателен. Наличие списка источников, при корректности их использования в теоретическом введении, разделах «используемые методики» и «интерпретация и анализ результатов» положительно влияет на итоговый балл.

9. Приложение.

В приложении приводятся заполненные бланки протоколов по каждой методике в порядке их упоминания в основном тексте практической работы.

Требования к оформлению работы

Текст печатается согласно соответствующему стандарту: формат страницы – А4; левое, правое, верхнее и нижнее поля – 2 см; шрифт Times New Roman, кегль – 12; межстрочный интервал – 1,5. При написании работы следует учитывать технические детали оформления, касающиеся правил цитирования, правил оформления таблиц (схем, диаграмм), правил сокращения и т. п.

Критерии оценки:

7 баллов выставляется студенту, если все требования, предъявляемые к заданию, выполнены, работа подготовлена и представлена в срок; разд. 6 и 7 содержат развернутую и подробную интерпретацию полученных результатов и их качественный анализ, отражающий осмысление студентом результатов диагностики собственных субъектных качеств; оформление работы соответствует требованиям; сроки сдачи соответствуют срокам, установленным преподавателем.

5–6 баллов выставляется студенту, если все требования, предъявляемые к заданию, выполнены, но есть существенные замечания по ряду характеристик; оформление работы соответствует требованиям; сроки сдачи соответствуют срокам, установленным преподавателем; разд. 6 и 7 содержат недостаточно развернутую и подробную интерпретацию полученных результатов; качественный анализ неполный или недостаточно осмысленный;

4–3 балла выставляется студенту, если большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены, но оформление работы соответствует или частично соответствует требованиям; разд. 6 и 7 содержат слабую интерпретацию полученных результатов; качественный анализ, представленный в выводах, неполный и недостаточно осмысленный.

1–2 балла выставляется студенту, если работа содержит только теоретическую часть или диагностика проведена частично; результаты не интерпретированы; выводы отсутствуют или некорректны.

10.6. Комплект заданий для контрольной работы №2

Предлагаемый комплект вопросов для контрольной работы представляет собой рубежный контроль знаний, осуществляемый по окончании изучения модуля 2 (тем 3 и 4) курса ПУЛР. Вопросы охватывают обе темы дисциплины, представленные в рабочей программе. Из приведенного ниже банка вопросов преподавателем составляются варианты заданий по 10 вопросов. Студентам предлагается письменно ответить на 10 вопросов контрольной работы в течение 30 минут.

1. Вербальная коммуникация в деловом общении позволяет
2. Невербальная коммуникация в деловом общении помогает
3. Деловая беседа – это
4. Деловые переговоры – это
5. Укажите три основных признака контакта в деловом общении
6. Барьеры в общении бывают:
7. Замените некорректные формулировки на эффективные:
Я считаю...
Я могу это доказать...
Вы, конечно, еще об этом не знаете
Вы поймете позже, что...
8. К основным формам делового общения относят:
9. В деловом взаимодействии используют два правила структурирования информации: правило рамки и правило цепи. В чем они заключаются?
10. Виды вопросов, используемых в деловой беседе:
11. К основным стратегиям деловых переговоров относятся:
 - а. стратегия борьбы и стратегия сотрудничества
 - б. стратегия аффективная и стратегия когнитивная
 - в. стратегия вербальная и стратегия невербальная
12. Три техники отказа в деловых переговорах:
13. Какой вид совещания предполагает, что руководитель только сообщает присутствующим свое решение по определенным вопросам или знакомит с позицией/распоряжением вышестоящей организации, при этом дискуссия не проводится.
14. К основным методам принятия группового решения относят:
15. Сплоченность это:
 - а) образование и развитие группы
 - б) преобразование группы в психологическую общность людей
 - в) процесс развития межличностной аттракции в группе
16. К механизмам восприятия и понимания в процессе общения относят:
 - а) социальную рефлексия;
 - б) аттракцию;
 - в) идентификацию;
 - г) все ответы верны.
17. Модель «Большой Пятерки» включает следующие детерминанты лидерства:
18. Малая группа это.....
19. Социальный процесс организации и управления малой группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом называется_____.
20. Феномен, который указывает на то, что в ходе групповой дискуссии обнаруживаются противоположные мнения и вызывают принятие или отвержение их частью группы называется:
 - а) поляризация,
 - б) сдвиг к риску,
 - в) «групповой дух».
21. Под территориальностью понимается...

22. Группы, которые являются значимыми для человека и членом которых он стремится быть называются
23. Приведите пример того, членами каких формальных групп вы являетесь.
24. К факторам, влияющим на проявления конформизма, относят
25. Нормативно заданный и коллективно одобренный образец поведения, ожидаемый от человека, занимающего определенную позицию, называется
26. К методам принятия группового решения относят:
27. Социально-психологический климат как интегральное состояние группы определяется по целой системе показателей, основными из них являются:
28. Основными характеристиками процесса общения в группе выступают:
29. Выделяют три стиля руководства группой:
30. Групповое мнение представляет собой
31. Перечислите основные функции малой социальной группы.
32. Вербальная коммуникация используется в качестве знаковой системы человеческую ...
33. По содержанию общение делится на следующие виды:
34. Как правило, выделяют три типа групповых норм:
35. Явления, затрудняющие процесс социальной перцепции (восприятия и понимания людьми друг друга):
36. Каналом невербальной коммуникации, раскрывающим особенности расстояния между партнерами по общению является:
- а. оптико-кинестический
 - б. ольфакторный
 - в. проксемический
 - г. акустический
37. Социально-психологический климат (СПК) это...
38. Процесс образования и развития группы (продвижения ее от этапа к этапу) называется
39. Приведите пример того, членами каких неформальных групп вы являетесь.
40. Конформизм это...
41. К факторам, обуславливающим величину личного пространства, относят:
42. К основным динамическим процессам малой группы относят:
43. Какая из представленных теорий не является теорией происхождения лидерства:
- а. теория черт,
 - б. пятифакторная теория («Большая пятерка»),
 - в. имплицитная теория,
 - г. все являются.
44. Процесс, превращающий внешне заданную структуру группы в психологическую общность, называется
45. Принято выделять два вида территориальности...
46. Коммуникативные каналы в группе бывают двух видов:
- а. прямые, косвенные
 - б. непосредственные опосредованные
 - в. централизованные, децентрализованные
47. Какие критерии измерения групповой задачи существуют?
48. Групповое настроение - это
49. Перечислите механизмы, способствующие восприятию и пониманию людьми друг друга.
50. Что из ниже перечисленного не входит в состав функций малых групп:
- А) социализация
 - Б) упорядочение взаимодействия
 - В) психологическая поддержка
 - Г) формирование установок
51. Что происходит вследствие увеличения размера группы:
- А) усиливается сплоченность членов группы
 - Б) среди ее членов появляется тенденция к снижению общения друг с другом
 - В) снижается роль лидера, через которого организуется процесс общения

Г) становится наиболее выраженным равенство всех членов группы

52. В соответствии с типами групповой активности выделяют два вида лидерских ролей:

А) лидера-генератора идей и лидера-мотиватора

Б) инструментального (делового) лидера и экспрессивного (эмоционального) лидера

В) лидера-организатора и лидера-исполнителя

Г) авторитарного и демократического

53. К феноменам индивидуального и группового поведения в групповом решении задачи относят:

54. «Конформность к групповым нормам» можно определить как:

А) степень поведенческого соответствия групповым нормам

Б) степень близости межличностных связей

В) степень законности действий членов группы

Г) степень проявления уважения к групповым нормам

55. Что из нижеперечисленного не входит в число фаз группового решения задачи (по Л. Хоффману):

А) определение проблемы или постановка целей

Б) спецификация барьеров, которые предстоит преодолеть

В) генерирование альтернативных барьеров

Г) адаптация принятого решения

56. Какие культурные особенности необходимо учитывать в ходе делового взаимодействия и общения?

57. Приведите пример, когда в невербальной коммуникации проявляются межкультурные, конфессиональные, этнические различия?

58. Каким образом учитывается проксемика в межкультурном взаимодействии?

Критерии оценки:

каждый правильный и полный ответ оценивается в 2 балла, неполный или частично правильный – в 1 балл; максимальное количество баллов (20 баллов) выставляется студенту в случае правильного, полного и точного ответа на 10 вопросов.

10.7. Творческая работа «Виды вопросов»

Описание задания.

Составьте по два примера к каждому из следующих видов вопросов, встречающихся в деловом общении:

- информационные вопросы (используются для сбора сведений);
- контрольные вопросы (необходимы для контроля за ходом деловой коммуникации);
- ориентационные вопросы (используются, чтобы знать придерживается ли партнер идей высказанных ранее);
- подтверждающие вопросы (необходимы, чтобы добиться взаимопонимания);
- ознакомительные вопросы (используются для ознакомления с мнением собеседника);
- однополюсные вопросы (повторение вопроса собеседника, в знак того, что понятно, о чем идет речь и для того, чтобы выиграть время на обдумывание ответа);
- встречные вопросы (необходимы для сужения темы разговора);
- направляющие вопросы (в случае отклонения от темы направляют беседу в нужное русло);
- альтернативные вопросы (предоставляют возможность выбора);
- провокационные вопросы (используются, чтобы установить правильно ли партнер понимает ситуацию);
- вступительные вопросы (необходимы для формирования у партнера заинтересованности в разговоре);
- заключающие вопросы (необходимы для подведения итогов разговора);
- закрытые вопросы (наводящие вопросы, на которые можно коротко ответить);
- открытые вопросы (выявляют ключевые моменты беседы).

Требования к выполнению задания

- 1) подобрать литературу по рассматриваемой проблеме, ориентируясь на публицистические издания, раскрывающие прикладные аспекты делового общения и взаимодействия;
- 2) проанализировать собранный материал, составить общее впечатление о видах вопросов, которые могут использоваться в деловой беседе для ее успешности;
- 3) самостоятельно сформулировать примеры к каждому из видов вопросов (2-3 примера);
- 4) написать предлагаемые примеры вопросов последовательно и в соответствии с их классификацией.
- 5) в заключение работы рекомендуется сделать краткий вывод, отразив собственное мнение по эффективности видов вопросов в деловой беседе (в каких случаях и при каких обстоятельствах те или иные вопросы будут способствовать эффективной деловой беседе);
- 6) оформить список используемой литературы.

Критерии оценки:

- знания: норм и правил профессионального взаимодействия, эффективных коммуникативных приемов в деловом общении;
- соответствие утверждений видам вопросов;
- полный список примеров по всем видам вопросов, встречающихся в деловой беседе;
- уровень творчества, оригинальность приводимых примеров;
- степень самостоятельности вклада студента (учитывается опора на свой опыт в деловом общении);
- аргументированность выводов.

Максимальное количество баллов – 4 (см. УКД) выставляется студенту в случае правильных примеров для 100% вопросов (всех видов);

- 4 балла выставляется студенту, если все примеры вопросов приведены правильно, работа подготовлена и представлена в срок, однако есть незначительные замечания;

- 3 балла выставляется студенту, если в основном все примеры вопросов приведены правильно, работа подготовлена и представлена в срок, есть единичные неправильные примеры;
- 2 балла выставляется студенту если в целом примеры вопросов приведены правильно (не менее 70% правильных примеров), однако есть ошибки в их формулировке;
- 1 балл выставляется студенту если примеры вопросов не верны (не менее 60% правильных примеров), есть ошибки в их формулировке;
- студент считается не сдавшим индивидуальную творческую работу (она возвращается на доработку) в случае, если она содержит более 50% грубых ошибок в предлагаемых примерах.

10.8. Деловая игра «Моделирование групповой задачи и ее решение»

Задание 1. Придумайте и классифицируйте научно-технические/ исследовательские/ проектные групповые задачи. Какие методы принятия группового решения могут быть использованы при решении этих задач. Ответ обоснуйте.

Работа выполняется в подгруппах студентов на практическом занятии.

Пример:

1. **Задача:** Разработка проекта внедрения нового оборудования на производстве.
Исполнители: группа специалистов ПКО в количестве 5 человек, имеющих опыт решения подобных задач.
Для данной группы специалистов поставленная задача будет:
 - простая
 - конъюнктивная
 - дискуссионная.
2. **Задача:** Разработка проекта внедрения нового оборудования на производстве.
Исполнители: группа студентов технического ВУЗа, не имеющие опыта решения подобных задач, но имеющие представления о производстве.
Для данной группы поставленная задача будет:
 - сложная
 - конъюнктивная
 - проблемная.

Задание 2. Выполняется после того как студенты придумают задачу, которая в дальнейшем «отрабатывается» (решается) с помощью организационно-деятельностной игры «Круги Нейпера».

«Круги Нейпера»

1. Тема (проблема, ситуация)

«Создание проекта трудовым коллективом» (на основе придуманной задачи)

2. Концепция игры.

1. Создается 2 группы (внешний и внутренний круг).
2. Проводится 5 актов, по 5 минут на каждую группу.
3. После 3-го акта обратная связь в парах.
4. Индивидуальная работа: ответы на вопросы анкеты (5 минут).
5. Корреляция данных.
6. Обсуждение в смешанных мини-группах (20 минут).
7. Презентация продукта.
8. «Диверсионный анализ»: анализ продукта, контроль результатов.

Результатом игры должно стать решение 3-х задач.

1. Создать документ для руководителя (инструкции, алгоритма действий и т.д.) по организации групповой работы (совещание, дискуссия, обсуждение).
2. Стать максимально эффективной командой.
3. Создать исследовательский проект/решить поставленную задачу.

Этапы игры

I. Подготовительный этап

1. Постановка целей и задач:
 - а) для руководителя;
 - б) для сотрудников;
 - в) сшивка целей совещания со стратегическими целями компании.
2. Выработка критериев результата.
3. Формирование состава участников, разработка программы.
4. Определение места, времени, регламента.
5. Предоставление информации участниками:
 - а) информирование о сроках, регламенте, формате совещания.

б) постановка задачи сотрудникам по информационной подготовке.

II. Содержательная часть

1. Создание рабочей атмосферы:
 - а) приветствие, позитивный настрой, мотивация на работу;
 - б) выяснение степени готовности к работе.
2. Оглашение повестки дня (цели, регламент и формат работы).
3. Организация обсуждения:
 - а) анализ реальности (предоставление слова каждому участнику);
 - б) поиск возможностей (мозговой штурм, ранжирование возможностей).
4. Принятие решения, составление плана действий.
5. Определение сроков, распределение ответственности, предоставление полномочий.
6. Разработка системы и формы отчетности.

III. Заключительный этап

1. Подведение итогов:
 - а) участниками (обратная связь);
 - б) руководителем.
2. Снятие напряжения:
 - а) поблагодарить за работу;
 - б) выражение поддержки.
3. Планирование сроков и темы следующего совещания.

3. Роли

- Руководитель проекта.
- Участники проекта: распределение по социальным ролям (критик, фасилитатор, организатор, исполнитель и т.п.) происходит в процессе создания проекта.

4. Ожидаемые результаты

- Умение ставить цели и разрабатывать стратегию.
- Умение ставить задачи и разъяснять цели подчиненным (уменьшать сопротивление).
- Умение выявлять личные цели членов команды и встраивать в общегрупповые цели.
- Навыки взаимодействия с другими.
- Построение системы мотивации (нематериальной) и поддержки.
- Умение организовать членов группы так, чтобы каждый понимал свою роль в организации и при этом действовал и работал самостоятельно.
 - Умение организовать работу так, чтобы члены группы проявляли инициативу.
 - Умение контролировать результаты деятельности.
 - Избежать манипуляций в руководстве.
 - Делегирование полномочий.
 - Выработка собственного эффективного стиля руководства.
 - Способы разрешения конфликтов в организации.
 - Управление временем.

Групповое обсуждение результатов игры проводится с опорой на следующие вопросы: «Что способствовало эффективной работе в группе?», «Что мешало эффективной работе в группе?».

Критерии оценки:

- Правильное составление и эффективное решение групповой задачи
- Умение использовать правила аргументации, убеждения, ассертивного спора
- Использование приемов организации групповой дискуссии
- Способность анализировать ситуацию, делать выводы
- Проявление лидерских качеств

- Способность организовать работу малой группы (распределить функционально-ролевые обязанности) в ходе решения задачи, контролировать результаты
 - Проявление навыков активного слушания
 - Демонстрация знаний по теме
 - Проявление коммуникативных навыков, навыков установления и поддержания контактов
 - Демонстрация навыков решения реальных проблем/задач
 - Нацеленность на сотрудничество
 - Демонстрация профессионального мышления
 - Активность
 - Способность работать в команде
-
- Максимальное количество баллов - 7 выставляется студентам в случае правильных примеров групповых задач и их точной классификации (полное соответствие критериям), за проявление коммуникативных умений, умений использовать методы принятия группового решения, организационно-деятельностные умения, способствующие решению групповой задачи;
 - 6-5 балла выставляется студентам в случае незначительных ошибок в формулировке групповой задачи, за проявление коммуникативных умений, умений использовать методы принятия группового решения, активность в решении групповой задачи (высокая вовлеченность в деловую игру);
 - 4-3 балла выставляется студентам в случае значительных ошибок в формулировке групповой задачи, за проявление коммуникативных умений, умеренную активность в решении групповой задачи;
 - 2-1 балл выставляется студентам в случае значительных ошибок в формулировке групповой задачи, за низкую активность в решении групповой задачи.

10.9. Индивидуальное творческое задание «Публичное выступление»

Примерные темы для выступления:

- Честь, достоинство и деловая репутация
- Профессиональная этика ИТ-специалиста
- Должен ли искусственный интеллект соблюдать этические нормы?
- Как быстро справиться со стрессом
- Как научиться рисковать
- Как сделать свою жизнь интересной
- Как создать профессиональную команду
- Как найти работу своей мечты
- Как стать настоящим руководителем
- Как преодолеть прокрастинацию

Подготовить выступление (5 – 7 мин), придерживаясь модульного способа построения речи и структуры публичного выступления.

Модульный способ построения речи

- ✓ *Каждый модуль посвящен какому-то отдельному вопросу*
- ✓ *Внутри себя каждый модуль структурирован, в нем есть:*
- ✓ *мини-вступление,*
- ✓ *основная часть с коротким резюме*
- ✓ *фраза для перехода к следующему модулю.*

Структура выступления

1. Введение должно занимать 10-20% всей речи. Во введении раскрываются основные проблемы, актуальность, разработанность темы, выдвигаются основные тезисы и определяются взгляды рассказчика.
2. В основной части речи выдвигаются основные тезисы (эта часть занимает – 60-65%). В этой части рассматриваются разные аспекты, которые способствуют лучшему и полному осмыслению слушателями идеи.
3. Выделите главную идею вашей речи.
4. Выделите подзаголовки, разделив вашу идею на несколько составных частей.
5. Определите ключевые слова, которые вы повторите несколько раз, чтобы присутствующие лучше запомнили, о чем вы им рассказываете.
6. В заключении обычно формулируются выводы, которые следуют из главной цели и основной идеи выступления. Правильно построенное заключение, способствует хорошему впечатлению от выступления в целом. В заключении обычно повторяются основная идея и возвращаются к тем моментам основной части, которые вызвали воодушевление и интерес слушателей. Заключение составляет - 20-30% времени.

Критерии оценки:

- Демонстрация коммуникативных навыков: публичного выступления, деловой беседы
- Аргументированность, убедительность выступления
- Наличие собственного мнения по теме выступления
- Творческое и оригинальное воплощение выступления
- Логика построения речи
- Свободное владение материалом по теме выступления
- Культура выступления, ясность и четкость

В случае соблюдения данных критериев выступления, когда студент демонстрирует свободное владение публичной речью (культура речи), использует технологии эффективной

вербальной и невербальной коммуникации, приводит точные примеры, иллюстрирующие выступление, он получает максимальное количество баллов: 5 баллов (см. УКД).

- 4-3 балла студент получает в случае достаточной культуры речи, если он следует логике выступления, использует технологии эффективной вербальной и невербальной коммуникации, при этом демонстрирует недостаточную убедительность и аргументированность речи;
- 2 балла студент получает в том случае, если следует логике выступления, пытается использовать технологии эффективной вербальной и невербальной коммуникации (однако не всегда точно и правильно), демонстрирует недостаточную убедительность и аргументированность речи;
- 1 балл студент получает в том случае, если следует логике выступления, однако затрудняется с использованием технологий эффективной вербальной и невербальной коммуникации, демонстрирует низкую убедительность и аргументированность речи;

Публичное выступление считается не сданным, если студент читает подготовленный текст, не использует технологии эффективной вербальной и невербальной коммуникации