

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

Содержание

Центр дополнительного образования

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УРиДО

Д.Е. Иванов

2016 г.



**Дополнительная профессиональная программа профессиональной  
переподготовки**

«Практическая психология в сфере управления и образования»

Математические основы психологии, модуль Предметная деятельность

Форма обучения  
Очно-заочная

- 1 Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля) .....
- 2 Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля).....
  - 2.1 Содержание дисциплины .....
  - 2.2 Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)
3. Список источников .....
- 3.1 Основная и дополнительная литература.....
- 3.2 Периодические издания.....
- 3.3 Ресурсы Интернет.....
4. Фонд оценочных средств .....

Чебоксары 2016 г.

### 1. Планируемые результаты дисциплины (модуля):

*Цель дисциплины:* сформировать у студентов представление о роли математики в современном мире, овладение студентами системой математических методов обработки психологических данных.

Применение математических методов в психологии позволяет устанавливать количественные связи между психологическими характеристиками и тем самым формулировать психологические законы, получать новые знания о психологических процессах и более глубоко проникать в их суть.

*Задачи дисциплины:*

- Ознакомить слушателей с методами первичной и вторичной статистической обработки результатов экспериментов;
  - Дать представления о способах табличного и графического представления результатов эксперимента;
  - Ознакомить слушателей с многомерными методами анализа данных.
- В результате изучения дисциплины слушатель должен:

**знать:**

- основы статистических методов обработки и интерпретации данных;
- стандарты обработки данных;
- задачи выявления различий между выборками испытуемых по какому-либо исследуемому признаку;

**владеть:**

- методами первичной и вторичной статистической обработки результатов экспериментов;
- способами табличного и графического представления результатов эксперимента;
- многомерными методами анализа данных;

**уметь:**

- оценить полученные психологические данные;
- выбрать адекватный математический метод для их обработки;
- правильно применить его и проинтерпретировать полученные результаты;
- строить таблицы, диаграммы и графики.

### 2. Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля)

#### 2.1 Содержание разделов дисциплины (модуля)

Таблица 1

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела дисциплины	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Математические основы измерений психологии	Уровни измерения: номинальный, ординальный, интервальный, отношений, абсолютный. Типы измерительных шкал. Соотношение различных типов шкал. Шкалирование и измерение. Ранжирование. Построение многомерных номинативных и ранговых шкал.	Решение задач
2	Взаимосвязь психологии и математики	Идеи И. Канта, И. Гербарта. Проверка гипотезы. Объективность.	Решение задач

		Соотношение обыденного и научного познания. Генеральная совокупность и выборка. Репрезентативность выборки. Зависимые и независимые выборки.	
3	Графическое представление экспериментальных данных	Гистограммы и их применение на практике. Таблицы исходных данных. Таблицы и графики распределения частот. Применение таблиц и графиков распределения частот. Таблицы сопряженности номинативных признаков. Обработка на компьютере.	Решение задач
4	Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины	Математические основы обработки данных в психологии. Шкалы измерений. Мода, стандартное отклонение, среднее арифметическое, результаты измерений, медиана.	Решение задач
5	Величина корреляции и сила связи	Значение корреляции. Коэффициент корреляции Пирсона. Корреляция. Ранжирование. Спирмена.	Решение задач
6	Параметрические методы сравнения двух выборок	Сравнение дисперсий. Критерий t-Стьюдента для одной выборки. Задачи оценки достоверности изменения в значениях используемого признака. Задачи выявления различий в распределении психологического признака. Критерий t-Стьюдента для независимых выборок. Критерий t-Стьюдента для зависимых выборок. Обработка на компьютере.	Решение задач

#### 2.2. Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)

Таблица 2

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Математические основы измерений психологии	2	2	-	-	2
2	Взаимосвязь психологии и математики	5		1	-	4
3	Графическое представление экспериментальных данных	5		1	-	4
4	Расчет и оценка среднестатистического	6	2	2	-	2



	значения измеряемой величины					
5	Величина корреляции и сила связи	6	2	2	-	2
6	Параметрические методы сравнения двух выборок	4	-	2	-	2
	Итого	30	6	8	-	16

Форма контроля – зачет.

### 3. Список рекомендуемых источников

#### 3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие / А. Д. Наследов. - 2-е изд., испр. и доп. - СПб: Речь, 2008. - 392 с.

2. Остапенко Р.И. Математические основы психологии / Р.И. Остапенко. – Воронеж: ВГПУ. – 2010. – 76 с.

3. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2007. - 350 с.

б) дополнительная литература

1. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента / Р. Готтсданкер. – М.: МГУ, 1982. – 464с.

2. Качественные и количественные методы психологических и педагогических исследований : учеб. для вузов по направлению подгот. 050400 "Психол.-пед. образование" / В. И. Загвязинский и др. ; под ред. В. И. Загвязинского. – Москва : Академия, 2013. – 238 с.

3. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках, 2-е изд. – СПб: Питер, 2007. – 416 с.

4. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. Пособие. 2-е изд., доп. и перераб. / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др. Под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

#### 3.2. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии»

2. Журнал «Культурно-историческая психология»

3. Журнал «Экспериментальная психология»

#### 3.3. Ресурсы сети Интернет

1. Учебники, пособия, справочники по психологии. – <http://www.alleng.ru/edu/psych3.htm>

2. А-Я Психология: описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов. – <http://azps.ru/>

3. Психологический навигатор. – <http://www.psynavigator.ru/index.php>

4. Психологическая наука и образование // Электронный журнал. – <http://psyedu.ru/index.phtml>

5. Проблемы социально-трудовых конфликтов - [www.glavbukh.ru](http://www.glavbukh.ru)

6. Социальные конфликты: теоретические и прикладные аспекты - [www.bookdk.com](http://www.bookdk.com)

7. Электронные библиотечные системы (ЭБС): <http://books.ru>; <http://www.iprbookshop.ru>

8. Базовый набор программ: ОС Windows 7. Профессиональная 64bit; Office Standard 2010 Russian (Подписка для вузов DreamSpark, ООО «Софт Лайн Трейд», KasperskyEndpointSecurity для бизнеса.

### 4. Фонд оценочных средств

#### 4.1. Задачи для самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Математические основы измерений психологии».

Задание 1. Для каждого вида измерений, перечисленных ниже, укажите соответствующую ему шкалу:

- возраст человека в годах;

- число студентов в группе;

- IQ;

- Деление людей по полу;

- Оценка на экзамене.

Задание 2. Какое решение должен принять психолог, если эмпирическое значение попадает в зону неопределенности?

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Взаимосвязь психологии и математики»

Задание 1. Вычислите среднее арифметическое и стандартное отклонение.

а) 112, 116, 115, 120, 125, 112, 125, 122.

б) 34, 32, 33, 30, 35, 36, 34, 32, 37, 39.

в) 22, 23, 25, 26, 28, 28, 28, 29, 23, 25.

Задание 2. дайте характеристику параметрическим и непараметрическим методам в психологии.

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Графическое представление экспериментальных данных»

Задание 1. Для данной совокупности X и Y постройте гистограмму.

1	X	4	9	17	18	20	26	30	34	39	40	47	54	63	68	75
	Y	3	12	20	21	25	34	38	43	49	50	56	63	68	70	76
2	X	3	12	20	23	28	34	43	50	58	65	73	81	87	90	93
	Y	3	9	10	16	18	23	31	38	41	48	57	64	69	71	78

Задание 2. Для заданных значений совокупности X и Y найдите средние значения и дисперсию, для совокупности Y постройте гистограмму.

1	X	5	6	5	7	3	2	9	1	7	6	2	4	8	9	9	8	8	8	4
	Y	4	2	3	7	9	6	7	4	6	8	7	9	4	2	5	5	8	4	3
2	X	3	2	8	8	5	2	2	3	3	7	4	5	7	5	2	2	5	2	6
	Y	4	6	4	7	7	5	6	2	1	5	9	3	5	2	8	8	7	3	7
3	X	1	8	2	6	6	5	5	1	6	4	5	4	3	5	6	8	4	3	4
	Y	1	6	2	6	4	2	5	8	9	6	7	7	2	2	6	1	1	9	3
4	X	2	5	9	8	1	8	1	2	1	3	5	3	1	4	7	9	6	8	8
	Y	2	1	8	5	8	4	9	5	2	8	2	8	4	9	2	7	3	3	8

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины»

Задание 1. провести группировку с разными интервалами уровня адаптационных способностей. Максимальный показатель уровня адаптационных способностей – 165. минимальный – 75. Всего обследована – 30 испытуемых.

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Величина корреляции и сила связи»

Задание 1. Существуют ли корреляционные связи между показателями личной и ситуативной тревожности среди старшеклассников?



Результаты по методикам Спилбергера-Ханина и А.М.Прикожан

№	Испытуемый	Опросник Спилбергера-Ханина		А.М.Прикожан (стены)
		СТ	ЛП	Общий балл
1	Александра М.	35	36	5
2	Анастасия В.	40	39	8
3	Ангелика К.	39	47	9
4	Виктория Ц.	37	54	9
5	Диана Ю.	43	52	10
6	Екатерина Б.	43	54	5
7	Елена В.	38	34	4
8	Елизавета К.	37	42	6
9	Кристина Б.	44	51	9
10	Марина В.	42	44	4
11	Марина С.	45	47	3
12	Марина Т.	56	67	10
13	Мария Ал.	60	57	7
14	Мария Ш.	42	41	5

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Параметрические методы сравнения двух выборок»

Задание 1. Повысится ли уровень доброжелательности и доверия у участников эксперимента в результате воздействия гештальт-тренинга

Показатели по методике «Диагностика доброжелательности»

№	Имя	До	После
1	Олеся А.	3	5
2	Юля К.	4	2
3	Света Б.	3	4
4	Оля Ш.	5	6
5	Лена П.	3	6
6	Лена С.	4	5
7	Женя Е.	5	5
8	Аня Т.	6	7
9	Оля Т.	4	4

Задача 2. Будет ли разработанная программа способствовать снижению показателей эмоциональных барьеров в общении у старшеклассников?

Показатели диагностики эмоциональных барьеров в общении (опросник В.В. Бойко «Эмоциональные барьеры в общении»)

№	Имя	До	После
1	Станислав Д.	9	8
2	Надежда Ж.	9	9
3	Анастасия И.	7	9
4	Артем К.	10	6
5	Константин К.	5	5
6	Сергей М.	5	7
7	Юлия С.	11	11
8	Екатерина С.	6	7
9	Елена А.	10	15
10	Елена Б.	10	10

Задача 3. Способствовала ли коррекционная работа снижению личной тревожности участников эксперимента?

Показатели личностной тревожности по методике Ч.Д. Спилбергера

№	Имя	До	После
1	Саша К.	71	60
2	Лена Р.	67	56
3	Ваня Е.	58	42
4	Оля С.	49	53
5	Оля А.	54	49
6	Даша К.	68	39
7	Алина Л.	74	63
8	Вова П.	69	63
9	Коля М.	59	49
10	Ира В.	74	63
11	Ваня Б.	70	61
12	Максим С.	69	59

Задача 4. будут ли выявлены статистически достоверные различия в показателях креативности подростков с девиантным поведением по сравнению с подростками без девиаций?

Показатели социальной креативности личности подростков

№	Испытуемые	Подростки с девиантным поведением	Испытуемые	Подростки без отклоняющегося поведения
1	Саша Н.	73	Аня К.	18
2	Артем У.	101	Олег А.	121
3	Вова П.	130	Таня Н.	134
4	Гая П.	86	Юра В.	110
5	Дима Е.	102	Игорь П.	122
6	Игорь Ш.	117	Лена Р.	132
7	Лена В.	91	Люда Т.	110
8	Рома Д.	94	Ваня В.	111
9	Юля А.	139	Ира К.	145
10	Юля Ж.	144	Лена Д.	162

Задание 5. существуют ли различия в показателях агрессивности среди наркотически зависимых мальчиков и девочек?

Показатели агрессивности по методике Басса-Дарки

№	Девочки	Индекс агрессивности	Мальчики	Индекс агрессивности
1	Виктория Ф.	86	Александр Т.	68
2	Елена Г.	87,6	Алексей К.	68
3	Елена К.	95,3	Алексей Т.	55
4	Кристина Б.	98	Анатолий П.	104
5	Любовь Д.	53,3	Виктор К.	54,3
6	Людмила З.	84,6	Дмитрий К.	75
7	Наталья М.	31,3	Евгений Х.	61,3
8	Оксана П.	87,6	Илья Ж.	54,3
9	Юлия К.	73,6	Максим В.	84,3
10	Юлия Кр.	38	Роман О.	56,6

Задание 6. существуют ли статистически достоверные различия в показателях общей интернальности между больными гипертонической болезнью и язвенной болезнью желудка?



№	Большие гипертонической болезнью	Шкала общей интернальности	Большие язвенной болезнью желудка	Шкала общей интернальности
1	Анна Р.	3	Антон К.	4
2	Вероника Д.	5	Алексей О.	8
3	Евгений Л.	6	Ирина М.	8
4	Игорь Р.	3	Александр Д.	5
5	Игорь Ш.	7	Андрей Т.	9
6	Михаил Ж.	6	Елена М.	8
7	Николай С.	4	Евгений М.	7
8	Ольга А.	4	Елена Е.	7
9	Роман А.	5	Ольга П.	8
10	Сергей В.	4	Владимир П.	6

Задача 7. Можно ли утверждать, что у девочек наблюдается более высокий уровень готовности к профессиональному самоопределению, чем у мальчиков?

Показатели по методике «Квалитетрический метод оценки готовности учащихся к профессиональному самоопределению»

№	Девочки	Уровень готовности	Мальчики	Уровень готовности
1	Ирина К.	10,5	Дима Б.	3
2	Карина М.	7,5	Миша Г.	10,5
3	Катя О.	10,5	Жена Д.	6,5
4	Оля Р.	9,5	Петя Д.	10
5	Катя С.	10	Алеша Е.	7,5
6	Лена С.	9,5	Ваня Коб.	9
7	Юля С.	10	Ваня Кот.	5,5
8	Лена Т.	10	Коля Н.	9,5
9	Анна С.	10,5	Дима Л.	7
10	Лена Тер.	10	Дима С.	7
11	Лена Тар.	10,5	Игорь Ч.	6
12	Катя Ш.	9		
13	Катя Я.	8,5		

#### 4.2. Вопросы к зачету


1. Генеральная совокупность и выборка
2. Измерительные шкалы
3. Таблицы и графики распределения частот
4. Построение многомерных номинативных и ранговых шкал
5. Величина корреляции и сила связи
6. Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины
7. Оценка стандартного отклонения
8. Оценка динамики изучаемого психического явления
9. выявление и оценка степени статистических взаимосвязей между переменными
10. Классификация методов математической статистики и их назначение
11. Параметрические методы сравнения двух выборок
12. Вычисление среднего значения дисперсии
13. Методы вторичной статистической обработки экспериментальных данных.
14. Критерий Стьюдента и случаи его применения
15. Критерий Фишера и случаи его применения
16. Понятие о корреляции.
17. Коэффициент линейной корреляции.
18. Коэффициент ранговой корреляции.
19. Понятие о факторном анализе и его назначение.
20. Общее представление о регрессионном исчислении.
21. Способы графического представления экспериментальных данных.
22. Способы табличного представления экспериментальных данных.

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Математические основы психологии», модуль Предметная деятельность /сост. Е. А. Андреева. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2016. - 10 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля) «Математические основы психологии», модуль Предметная деятельность слушателям кафедры педагогики и психологии, обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования»

Составитель  к. психол. наук, доц. Е.А. Андреева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии, протокол №11 от 20 апреля 2016г.

Заведующий кафедрой  Е. В. Гунина

© Андреева Е. А., 2016г.

© ЧГПУ им. И. Я. Яковлева

Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ  
 Руководитель дополнительной  
 профессиональной программы  
 профессиональной переподготовки  
 «Практическая психология в сфере  
 управления и образования»

  
 (подпись) Гунина Е. В.

« » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Математические основы психологии

дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки  
 «Практическая психология в сфере управления и образования»

Форма обучения  
 Очно-заочная

Чебоксары 2017 г.

### 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине Математические основы психологии

№ разд ела	Наименование разделы дисциплины	компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Математические основы измерений психологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Взаимосвязь психологии и математики	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Графическое представление экспериментальн ых данных	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Расчет и оценка среднестатистич еского значения измеряемой величины	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Величина корреляции и сила связи	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины



6	Параметрические методы сравнения двух выборок	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Решение задач	по окончании изучения раздела дисциплины
---	---	--	---------------	--

### 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций	Код контролируемой компетенции и измеряемые образовательные результаты (дескрипторы)		Наименование оценочных средств (форма контроля)
Математические основы измерений психологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать:</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов	Решение задач
Взаимосвязь психологии и математики	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов <b>Уметь</b> анализировать условия и причины возникновения социальных конфликтов <b>Владеть</b> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, самообучению	Решение задач
Графическое представление экспериментальных данных	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов <b>Уметь</b> анализировать условия и причины возникновения социальных конфликтов <b>Владеть</b> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, самообучению	Решение задач
Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов.	<b>Знать</b> формы проявления и классификацию конфликтов	Решение задач

	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Уметь</b> осуществлять сравнительный анализ социальных конфликтов и производить их классификацию	
Величина корреляции и сила связи	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> формы проявления и классификацию конфликтов	Решение задач
Параметрические методы сравнения двух выборок	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Уметь</b> осуществлять сравнительный анализ социальных конфликтов и производить их классификацию	Решение задач

### 2. Фонды оценочных средств ( типовые контрольные задания или иные материалы) текущего контроля.

#### 2.1. Примерная тематика контрольных работ (контрольные работы не предусмотрены)

#### 2.2. Примерная тематика рефератов (не предусмотрено)

#### 2.3. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

##### Тема 1: Взаимосвязь психологии и математики

Идеи И. Канта, И. Гербарта. Проверка гипотезы. Объективность. Соотношение обыденного и научного познания. Генеральная совокупность и выборка. Репрезентативность выборки. Зависимые и независимые выборки.

##### Тема 2. Графическое представление экспериментальных данных

Гистограммы и их применение на практике. Таблицы исходных данных. Таблицы и графики распределения частот. Применение таблиц и графиков распределения частот. Таблицы сопряженности номинативных признаков. Обработка на компьютере.

##### Тема 3. Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины

Математические основы обработки данных в психологии. Шкалы измерений. Мода, стандартное отклонение, среднее арифметическое, результаты измерений, медиана.

##### Тема 4. Величина корреляции и сила связи

Значение корреляции. Коэффициент корреляции Пирсона. Корреляция. Корреляция Спирмена. Ранжирование.

##### Тема 5. Параметрические методы сравнения двух выборок.

Сравнение дисперсий. Критерий t-Стьюдента для одной выборки. Задачи оценки достоверности изменения в значениях используемого признака. Задачи выявления различий в распределении психологического признака. Критерий t-Стьюдента для независимых выборок. Критерий t-Стьюдента для зависимых выборок. Обработка на компьютере.

##### Критерии оценивания (в баллах)

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связное, логическое последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения правила в конкретных случаях.

*Критерии оценивания:* 1) полнота и правильность ответа, 2) степень осознанности, понимания изученного, 3) языковое оформление ответа.

«5 баллов» ставится, если

1) слушатель поздно излагает материал, дает правильное определение основных понятий.



2) обнаруживает понимание материала, может обосновывать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. «4 балла» - слушатель дает ответ, удовлетворяющих тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же и исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«3 балла» - слушатель обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал не последовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. «2 балла» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Эта оценка отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезными препятствиями к успешному овладению последующего материала.

#### 2.4. Фонды тестовых заданий

##### Тесты не предусмотрены

#### 2.5. Решение задач

##### Задачи для самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Математические основы измерений психологии».

Задание 1. Для каждого вида измерений, перечисленных ниже, укажите соответствующую ему шкалу:

- возраст человека в годах;
- число студентов в группе;
- IQ;
- Деление людей по полу;
- Оценка на экзамене.

Задание 2. Какое решение должен принять психолог, если эмпирическое значение попадает в зону неопределенности?

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Взаимосвязь психологии и математики»

Задание 1. Вычислите среднее арифметическое и стандартное отклонение.

- a) 112, 116, 115, 120, 125, 112, 125, 122.
- б) 34, 32, 33, 30, 35, 36, 34, 32, 37, 39.
- в) 22, 23, 25, 26, 28, 28, 28, 29, 23, 25.

Задание 2. дайте характеристику параметрическим и непараметрическим методам в психологии.

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Графическое представление экспериментальных данных»

Задание 1. Для данной совокупности X и Y постройте гистограмму.

1	X	4	9	17	18	20	26	30	34	39	40	47	54	63	68	75
	Y	3	12	20	21	25	34	38	43	49	50	56	63	68	70	76
2	X	3	12	20	23	28	34	43	50	58	65	73	81	87	90	93
	Y	3	9	10	16	18	23	31	38	41	48	57	64	69	71	78

Задание 2. Для заданных значений совокупности X и Y найдите средние значения и дисперсию, для совокупности Y постройте гистограмму.

1	X	5	6	5	7	3	2	9	1	7	6	2	4	8	9	9	8	8	8	4
	Y	4	2	3	7	9	6	7	4	6	8	7	9	4	2	5	5	8	4	3
2	X	3	2	8	8	5	2	2	3	3	7	4	5	7	5	2	2	5	2	6
	Y	4	6	4	7	7	5	6	2	1	5	9	3	5	2	8	8	7	3	7
3	X	1	8	2	6	6	5	5	1	6	4	5	4	3	5	6	8	4	3	4
	Y	1	6	2	6	4	2	5	8	9	6	7	7	2	2	6	1	1	9	3
4	X	2	5	9	8	1	8	1	2	1	3	5	3	1	4	7	9	6	8	8
	Y	2	1	8	5	8	4	9	5	2	8	2	8	4	9	2	7	3	3	8

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Расчет и оценка среднестатистического значения измеряемой величины»

Задание 1. провести группировку с разными интервалами уровня адаптационных способностей. Максимальный показатель уровня адаптационных способностей – 165. минимальный – 75. Всего обследована – 30 испытуемых.

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Величина корреляции и сила связи»

Задание 1. Существуют ли корреляционные связи между показателями личной и ситуативной тревожности среди старшеклассников?

Результаты по методикам Спилбергера-Ханина и А.М.Прихожан

№	Испытуемый	Опросник Спилбергера-Ханина		А.М.Прихожан (стены) Общий балл
		СТ	ЛТ	
1	Александра М.	35	36	5
2	Анастасия В.	40	39	8
3	Ангелика К.	39	47	9
4	Виктория П.	37	54	9
5	Диана Ю.	43	52	10
6	Екатерина Б.	43	54	5
7	Елена В.	38	34	4
8	Елизавета К.	37	42	6
9	Кристина Б.	44	51	9
10	Марина В.	42	44	4
11	Марина С.	45	47	3
12	Марина Т.	56	67	10
13	Мария Ал.	60	57	7
14	Мария Ш.	42	41	5

Задания для самостоятельной работы студентов к теме «Параметрические методы сравнения двух выборок»

Задание 1.Повысится ли уровень доброжелательности и доверия у участников эксперимента в результате воздействия гештальт-тренинга

Показатели по методике «/Диагностика доброжелательности»

№	Имя	До	После
1	Олеся А.	3	5
2	Юля К.	4	2
3	Света Б.	3	4
4	Оля Ш.	5	6
5	Лена П.	3	6
6	Лена С.	4	5
7	Женя Е.	5	5
8	Аня Т.	6	7
9	Оля Т.	4	4

Задача 2. Будет ли разработанная программа способствовать снижению показателей эмоциональных барьеров в общении у старшеклассников?

Показатели диагностики эмоциональных барьеров в общении (опросник В.В. Бойко «Эмоциональные барьеры в общении»)

№	Имя	До	После
1	Станислав Д.	9	8
2	Надежда Ж.	9	9
3	Анастасия П.	7	9
4	Артем К.	10	6
5	Константин К.	5	5
6	Сергей М.	5	7
7	Юлия С.	11	11
8	Екатерина С.	6	7
9	Елена А.	10	15
10	Елена Б.	10	10

Задача 3. Способствовала ли коррекционная работа снижению личной тревожности участников эксперимента?



Показатели личностной тревожности по методике Ч.Д. Спилбергера

№	Имя	До	После
1	Саша К.	71	60
2	Лена Р.	67	56
3	Ваня Е.	58	42
4	Оля С.	49	53
5	Оля А.	54	49
6	Даша К.	68	39
7	Алина Л.	74	63
8	Вова П.	69	63
9	Коля М.	59	49
10	Ира В.	74	63
11	Ваня Б.	70	61
12	Максим С.	69	59

Задача 4. будут ли выявлены статистически достоверные различия в показателях креативности подростков с девиантным поведением по сравнению с подростками без девиаций?

Показатели социальной креативности личности подростков

№	Испытуемые	Подростки с девиантным поведением	Испытуемые	Подростки без отклоняющегося поведения
1	Саша Н.	73	Аня К.	18
2	Артем У.	101	Олег А.	121
3	Вова П.	130	Таня Н.	134
4	Гая П.	86	Юра В.	110
5	Дима Е.	102	Игорь П.	122
6	Игорь Ш.	117	Лена Р.	132
7	Лена В.	91	Люда Т.	110
8	Рома Д.	94	Ваня В.	111
9	Юля А.	139	Ира К.	145
10	Юля Ж.	144	Лена Д.	162

Задание 5. существуют ли различия в показателях агрессивности среди наркотически зависимых мальчиков и девочек?

Показатели агрессивности по методике Басса-Дарки

№	Девочки	Индекс агрессивности	Мальчики	Индекс агрессивности
1	Виктория Ф.	86	Александр Т.	68
2	Елена Г.	87,6	Алексей К.	68
3	Елена К.	95,3	Алексей Т.	55
4	Кристина Б.	98	Анатолий П.	104
5	Любовь Д.	53,3	Виктор К.	54,3
6	Людмила З.	84,6	Дмитрий К.	75
7	Наталья М.	31,3	Евгений Х.	61,3
8	Оксана П.	87,6	Илья Ж.	54,3
9	Юлия К.	73,6	Максим В.	84,3
10	Юлия Кр.	38	Роман О.	56,6

Задание 6. существуют ли статистически достоверные различия в показателях общей интернальности между больными гипертонической болезнью и язвенной болезнью желудка?

№	Больные гипертонической болезнью	Шкала общей интернальности	Больные язвенной болезнью желудка	Шкала общей интернальности
1	Анна Р.	3	Антон К.	4
2	Вероника Д.	5	Алексей О.	8
3	Евгений Л.	6	Ирина М.	8
4	Игорь Р.	3	Александр Д.	5
5	Игорь Ш.	7	Андрей Т.	9
6	Михаил Ж.	6	Елена М.	8
7	Николай С.	4	Евгений М.	7
8	Ольга А.	4	Елена Е.	7
9	Роман А.	5	Ольга П.	8
10	Сергей В.	4	Владимир П.	6

Задача 7. Можно ли утверждать, что у девочек наблюдается более высокий уровень готовности к профессиональному самоопределению, чем у мальчиков?

Показатели по методике «Квалиметрический метод оценки готовности учащихся к профессиональному самоопределению»

№	Девочки	Уровень готовности	Мальчики	Уровень готовности
1	Ирина К.	10,5	Дима Б.	3
2	Карина М.	7,5	Миша Г.	10,5
3	Катя О.	10,5	Жена Д.	6,5
4	Оля Р.	9,5	Петя Д.	10
5	Катя С.	10	Алеша Е.	7,5
6	Лена С.	9,5	Ваня Коб.	9
7	Юля С.	10	Ваня Кот.	5,5
8	Лена Т.	10	Коля Н.	9,5
9	Анна С.	10,5	Дима Л.	7
10	Лена Тер.	10	Дима С.	7
11	Лена Тар.	10,5	Игорь Ч.	6
12	Катя Ш.	9		
13	Катя Я.	8,5		

Статистический критерий G-знаков

Задача 1. Повысится ли уровень доброжелательности и доверия у участников эксперимента в результате воздействия гештальт-тренинга?

Показатели по методике «Диагностика доброжелательности»

№	Имя	До	После
1	Олеся А.	3	5
2	Юля К.	4	2
3	Света Б.	3	4
4	Оля Ш.	5	6
5	Лена П.	3	6
6	Лена С.	4	5
7	Женя Е.	5	5
8	Аня Т.	6	7
9	Оля Т.	4	4

**Статистический критерий T-Вилкоксона**

**Задача 2.** Изменились ли нравственные представления дошкольников после проведенной формирующей программы?

Показатели сформированности понятий о нравственных качествах

№	Имя	До	После
1	Настя К.	12	14
2	Матвей Г.	11	11
3	Максим А.	9	10
4	Настя П.	13	14
5	Данил П.	10	13
6	Егор А.	10	12
7	Катя Д.	13	12
8	Даша Н.	12	12
9	Алина П.	10	11
10	Настя З	11	13

**Статистический критерий Q-Розенбаума**

**Задача 3.** Достоверно ли то, что 7-летние дети в отличие от 6-летних имеют более высокий уровень мотивационной готовности к школе?

Показатели мотивационной готовности к школе

№	6-летний дети	Готовность	7-летние дети	Готовность
1	Александр П.	12	Оксана Б.	21
2	Валерия Ф.	13	Юлия Д.	22
3	Елена К.	6	Андрей Х.	18
4	Елена К.	14	Наталья М.	29
5	Кристина Б.	19	Юлия К.	32
6	Любовь Г.	17	Оксана П.	29
7	Любовь Д.	20	Николай Ж.	32
8	Наталья Х.	14	Людмила З.	29
9	Оксана Т.	9	Алексей К.	19
10	Юлия Т.	11	Елена Г.	21

**Статистический критерий U-Манна-Уитни**

**Задача 4.** Будут ли обнаружены статистически достоверные различия в показателях личностной тревожности между подростками с девиантным поведением и подростками без отклоняющегося поведения?

Показатели по методике Ч.Д. Спилбергера

№	Подростки с девиантным поведением	Личностная тревожность	Подростки без девиаций	Личностная тревожность
1	Антон А.	36	Аня К.	32
2	Артем У.	43	Ваня В.	32
3	Вова П.	45	Игорь П.	33
4	Галя П.	51	Ира К.	34
5	Дима Е.	52	Лена Д.	43
6	Игорь Ш.	55	Лена Р.	48
7	Лена В.	58	Людя Т.	51
8	Саша Н.	35	Олег А.	31
9	Юля А.	59		
10	Юля Ж.	60		



**Статистический критерий<sup>2</sup>**

**Задача 5.** Существуют ли статистически достоверные различия в показателях эмпатической тенденции между психологами 3-го и 4-го курсов?

Уровни выраженности эмпатических способностей (по А. Меграбяну)

Уровень эмпатической тенденции	Психологи 3-го курса	Психологи 4-го курса
Высокий	5	3
Средний	11	15
Низкий	9	7

**3. Критерии оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине (модулю)**  
Промежуточная аттестация по дисциплине «Математические основы психологии» включает зачет. Примерный перечень вопросов к зачету и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания приведены в рабочей программе дисциплин.

**Критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания.**

100 балльная шкала	Оценка
60-100	Зачтено
Ниже 60 баллов	Не зачтено

Соответствие уровня сформированности компетенций 100-балльной шкалой и стандартной 5-балльной шкалой

Уровень сформированности компетенций/100-балльная шкала	5-балльная шкала	Критерии оценивания
Повышенный/ 90-100 баллов	«5» (отлично)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины (модуля) в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала
Базовый 76-89 баллов	«4» хорошо	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине (модулю) и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
Допустимый для всех студентов, осваивающих ОПОП ВО Пороговый 60-75 баллов	«3» (удовлетворительно)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Недопустимый уровень /ниже 60 баллов	«2» (неудовлетворительно)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (модулю)

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

Центр дополнительного образования



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УРиДО

Д.Е. Иванов

2016 г.

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

«Практическая психология в сфере управления и образования»

Психологическая служба в организации, модуль Предметная деятельность

Форма обучения  
Очно-заочная

Содержание

- 1 Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля) .....
- 2 Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля).....
- 2.1 Содержание дисциплины .....
- 2.2 Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)
3. Список источников .....
- 3.1 Основная и дополнительная литература.....
- 3.2 Периодические издания.....
- 3.3 Ресурсы Интернет.....
4. Фонд оценочных средств .....



### 1. Планируемые результаты дисциплины (модуля):

Изучение студентами данной дисциплины имеет следующую **цель** – дать системные теоретические знания и развить практические навыки по вопросам организации психологической службы, основным направлениям, содержанию профессиональной деятельности психологических служб учреждений.

Ее изучение способствует решению следующих типовых задач профессиональной деятельности:

- формирование четкого представления о сущности, целях, задачах и принципах организации психологических служб;
- анализ специфики психологической помощи для различных категорий населения, нуждающихся в психологической поддержке, реабилитации, коррекции.
- формирование представлений о требованиях к личности психолога, проблемах его развития и саморазвития;
- актуализация и систематизация теоретических знаний, методических и практических навыков, необходимых для реализации всех направлений деятельности психолога в различных учреждениях;
- изучение и освоение базовых документов по службе практической психологии в образовании;
- приобретение опыта составления и ведения документации психолога образовательных учреждений.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

#### Знать:

- - психологические теории и направления зарубежной и отечественной организационной психологии;
- принципы организации работы и структуру деятельности психологической службы организации;
- модели психологической службы организации;
- основные направления и специфику содержания деятельности психологической службы.

#### Уметь:

- - организовывать и проводить социально-психологическое исследование на предприятии;
- организовывать психолого-просветительскую деятельность в организации;
- проводить психологическую экспертизу.

#### Владеть навыками:

- - арсеналом психологических методик, позволяющих изучать индивидуально-типологические особенности личности на каждом возрастном этапе;
- умениями и навыками мониторинга психического развития с целью профилактики возможных нарушений.

### 2. Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля)

#### 2.1 Содержание разделов дисциплины (модуля)

2	Основные виды деятельности практического психолога	Психологическое просвещение. Психологическая профилактика. Психолого-педагогический консилиум. Психологическая консультация. Психологическая диагностика. Психологическая коррекция	домашнее задание, решение практических ситуаций
3	Документационное обеспечение психолога	Ориентировочные нормы продолжительности различных видов деятельности практического психолога. Кабинет психолога и его методическое обеспечение. Нормативные документы психолога	домашнее задание, решение практических ситуаций
4	Психологическая служба на предприятии	Задачи и функции психологической службы на предприятии. Этапы процесса психологического сопровождения деятельности. Алгоритм проведения социально-психологического исследования на предприятии	домашнее задание, решение практических ситуаций
5	Психологическая служба в образовании	История развития психологической службы в образовании. Современные концепции школьной психологической службы. Функции и задачи психологической службы образования. Структура психологической службы в образовании. Основные направления работы психологической службы в образовании.	домашнее задание, решение практических ситуаций
6	Структура, организация и содержание психологической службы в юридической сфере	Задачи психологической службой в правоохранительных органах. Основные направления и виды психологической работы.	домашнее задание, решение практических ситуаций
7	Специфика организации и содержания психологической деятельности органов здравоохранения	Приоритетные сферы и направления работы медицинских психологов. Задачи, виды и формы психологической деятельности.	домашнее задание, решение практических ситуаций

Таблица 1

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела дисциплины	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Цель, содержание и основные принципы организации деятельности психологической службы	Сущность и основные задачи психологической службы в организации Общие положения построения деятельности психолога в организации. Функции и принципы психологической службы в организации.	реферат



## 2.2. Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)

Таблица 2

№ раздела	Наименование Разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Цель, содержание и основные принципы организации деятельности психологической службы	6	2	-	-	4
2	Основные виды деятельности практического психолога	6	2	2	-	2
3	Документационное обеспечение психолога	6	2	-	-	4
4	Психологическая служба на предприятии	6	2	2	-	2
5	Психологическая служба в образовании	6	2	-	-	4
6	Структура, организация и содержание психологической службы в юридической сфере	5	-	2	-	3
7	Специфика организации и содержания психологической деятельности органов здравоохранения	5	-	2	-	3
	<b>Всего</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>22</b>

Форма контроля – зачет.

### 3. Список рекомендуемых источников

#### 3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. Изотова, Е. И. Психологическая служба в системе образования : учеб. пособие для вузов по направлению и специальностям психологии / Е. И. Изотова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Академия, 2012. – 303 с. : ил.
2. Истратова, О. Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Ростов н / Д. : Феникс, 2006. – 638 с.
3. Маклаков, А. Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 480 с.
4. Практическая психология образования: учебное пособие 4-е изд. / Под ред. И.В. Дубровиной – СПб. : Питер, 2004. – 592 с.
5. Шейнис, М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. – М. : Бахрах – М, 2007. – 224 с.

б) дополнительная литература

1. Абрамова, Г. С. Возрастная психология : учеб. для вузов / Г. С. Абрамова. – М. : Акад. Проект, 2003. – 703 с.
2. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2006. – 992 с.
3. Немов, Р. С. Психология : учеб. для высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. Кн.3 : Психодиагностика : Введение в науч. психол. исслед. с элементами мат. логики / Р.С. Немов. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – 630 с.
4. Огнев, А.С. Рабочая книга организационного психолога / А. С. Огнев, Ю. Н. Гончаров. – Воронеж : Центр духовного возрождения Черноземного края, 2000. – 299 с.
5. Рабочая книга школьного психолога / Под ред. И.В. Дубровиной. – М. : Владос, 1995. – 303 с.

### 3.2. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии»
2. Журнал «Культурно-историческая психология»
3. Журнал «Экспериментальная психология»

### 3.3. Ресурсы сети Интернет

- Учебники, пособия, справочники по психологии. – <http://www.alleng.ru/edu/psych3.htm>
1. А-Я Психология: описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов. – <http://azps.ru/>
  2. Психологический навигатор. – <http://www.psynavigator.ru/index.php>
  4. Психологическая наука и образование // Электронный журнал. – <http://psyedu.ru/index.phtml>
  5. Психологическая библиотека «Саморазвитие»- <http://www.psylib.ukrweb.net/>
  6. Электронные библиотечные системы (ЭБС): <http://books.ru/>; <http://www.iprbookshop.ru>
  7. Базовый набор программ: ОС Windows 7. Профессиональная 64bit; Office Standard 2010 Russian (Подписка для вузов DreamSpark, ООО «Софт Лайн Трейд», KasperskyEndpointSecurity для бизнеса.

## 4. Фонд оценочных средств

### 4.1 Примерная тематика рефератов

1. Сущность и основные задачи психологической службы в организации
2. Общие положения построения деятельности психолога в организации.
3. Функции и принципы психологической службы в организации.
4. Психологическое просвещение как вид деятельности психолога в образовании.
5. Виды и сущность психологической профилактики.
6. Психолого-педагогический консилиум как перспективный метод оказания помощи.
7. Кабинет психолога и его методическое обеспечение.
8. Нормативные документы психолога.
9. История развития психологической службы в образовании в России и зарубежом.
10. Современные концепции школьной психологической службы

### 4.2. Вопросы к зачету

1. Цель и структура психологической службы организации
2. История развития психологической службы
3. Основные направления деятельности психологической службы
4. Функции и принципы психологической службы
5. Этапы процесса психологического сопровождения деятельности на предприятии.
6. Алгоритм проведения социально-психологического исследования на предприятии.
7. Виды деятельности практического психолога
8. Психологическое просвещение
9. Психологическая профилактика
10. Психолого-педагогический консилиум
11. Психологическая консультация
12. Психологическая диагностика
13. Психологическая коррекция
14. Определение психологической службы образования
15. Основные направления деятельности психолога в школе
16. Кабинет психолога и его методическое оснащение
17. Психологическая служба в детском саду
18. Психологическая служба в вузе
19. Структура, организация и содержание психологической деятельности в юридической сфере
20. Структура, организация и содержание психологической деятельности в МЧС
21. Психологические службы социально-реабилитационных центров
22. Специфика психологической службы органов здравоохранения
23. Документационное обеспечение психолога-практика
24. Хронометраж рабочего времени
25. Нормативные документы психолога



#### 4.3. Решение практических ситуаций

1. Разработать структуру психологической службы любой организации
2. Предложить модель психологической службы на предприятии.
3. Подобрать блок диагностических методик для применения практической деятельности психолога.
4. Разработать перспективно-календарный план работы практического психолога любой организации на год, месяц, неделю.
5. Составить развивающие программы по всем психическим познавательным процессам.
6. Изучить личностные особенности сотрудников любой организации и составить протокол диагностического обследования.
7. Разработать рекомендации организации рабочего пространства практического психолога в различных учреждениях (школа, детский сад, организация).

#### 4.4 Контрольное тестирование

##### Вариант №1

1. ... – организации, деятельность которых направлена на поддержку развития человека и обеспечения его благополучия.
2. Важнейшими институциональными признаками социальной службы являются:
  1. правовой статус
  2. организационное положение учреждений
  3. практическое выполнение определенных функций
  4. социальный проект
  5. социальная программа
3. В Российской Федерации сложились следующие виды социальных служб:
  1. государственные
  2. коммерческие
  3. смешанные
  4. службы, работающие при благотворительных фондах
  5. службы, работающие при религиозных и общественных организациях
  6. коллективные
  7. общественные
4. ... служба сосредоточивается на проблемах личности, ее взаимоотношений с близкими, значимыми людьми и не затрагивает социальных связей и социальных проблем своих клиентов
  1. Психологическая
  2. Социальная
  3. Психосоциальная
5. Деятельность ... службы направляется одновременно на психологическую и социальную поддержку людей в различных обстоятельствах, вызывающих психологический дискомфорт и эмоциональную нестабильность.
  1. Психологическая
  2. Социальная
  3. Психосоциальная
6. Клиенты ... службы – это люди, желающие преодолеть трудности межличностных отношений. В работе с ними доминируют проблемы нарушения контактов, неверие в собственные силы, проблемы отчуждения, смысла жизни, сохранности семейных отношений и т. п. Социальные проблемы второстепенны.
  1. психологической
  2. психосоциальной
  3. социальной
7. Клиенты ... службы страдают от целого комплекса социальных проблем: безработицы, сиротства, физической недостаточности, безнадзорности, воспитания в обстановке родительского алкоголизма, жестокости и пр. неблагополучия такого рода отражаются не на отдельном человеке, а на всей семье, совокупности ее поколений.
  1. психологической
  2. психосоциальной
  3. социальной

8 ... службами выполняется социальное обслуживание: материальная помощь; помощь на дому; обслуживание в стационаре, предоставление временного приюта; организация дневного пребывания; консультативная помощь; социальный патронаж; социальная адаптация и реабилитация; предоставление социально-бытовых услуг.

1. Психологическими
  2. Психосоциальными
  3. Социальными
9. ... – эффективный инструмент управления, содержащий стандарт деятельности и регламентирующий организацию трудового процесса специалистов социальной сферы.
1. Социальный проект
  2. Социальная программа
  3. Социальное мероприятие
10. ... проекта - желаемый результат деятельности, достигаемый в результате успешного осуществления проекта в заданных условиях его реализации.
1. Цели
  2. Задачи
  3. Функции
11. Порядок фаз жизненного цикла проекта:
1. Анализ проблемы
  2. Замысел
  3. Оценка результатов
  4. Подведение итогов
  5. Разработка концепции
  6. Разработка проекта
12. Порядок разработки социального проекта:
1. Выбор методов, механизмов и стратегии
  2. Описание ожидаемых результатов
  3. Определение цели и задач
  4. Определение необходимых ресурсов
  5. Постановка проблемы
  6. Управление проектом
13. Порядок реализации проекта:
1. Поиск деловых партнеров
  2. Получение необходимых ресурсов
  3. Проведение официальных переговоров
  4. Проведение плановых мероприятий
  5. Составление предложений по проекту
14. Функции документирования:
1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
  5. Аналитическая
  6. Прогностическая
  7. Профилактическая
  8. Гуманистическая
15. ... функция документирования – информация, аккумулирующаяся в «деле» клиента, служит целям «излечения», преодоления и решения тех проблем, которые заявлены и которым поставлен соответствующий диагноз.
1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная

##### Вариант №2

- 1 ... функция документирования – опыт, который приобретает психолог в процессе сбора информации, мысленного определения средств и источников помощи, фактического налаживания взаимоотношений с другими участниками взаимодействия, отражающегося в документации, служит средством повышения профессионализма и квалификации самого социального работника.
1. Клиническая

2. Профессиональная
3. Организационная
4. Административная
2. ... функция документирования – документация, отражающая процесс организации помощи и стимулирует специалиста к реализации определенной системы организационных мер.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
3. ... функция документирования – документация, обеспечивающая центры необходимой для их деятельности информацией о клиентах, их проблемах, адекватности, всесторонности оказываемой помощи.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
4. Принципы ведения документации следующие:
  1. полноты
  2. умеренности
  3. фрагментарности
  4. накопления безоценочной информации
  5. профессионализма
  6. гуманизма
  7. односторонности
5. С принципом ... в формировании данных о клиенте в процессе решения проблем связано рассмотрение документации как базовой, всесторонней, тщательно и точно подобранной информации, которую можно использовать для решения самых разных задач обслуживания и принятия важных постановлений;
  1. полноты
  2. умеренности
  3. фрагментарности
  4. накопления безоценочной информации
6. Принцип ... проявляется в виде необходимости и умения предоставить данные о клиенте в сжатой, сдержанной, экономной форме, достаточной для планирования и оказания услуг;
  1. полноты
  2. умеренности
  3. фрагментарности
  4. накопления безоценочной информации
7. Принцип ... проявляется как отказ от тотальности в отражении проблем клиента и сведений о нем, предоставление их только в форме отдельных ключевых, значимых моментов, соотносимых с непосредственно решаемой проблемой;
  1. полноты
  2. умеренности
  3. фрагментарности
  4. накопления безоценочной информации
8. Принцип ... исключает опасность стигматизации, наклеивания ярлыков, желания заклеить и исключить из разряда нуждающихся в поддержке из-за собственных негативных установок
  1. полноты
  2. умеренности
  3. фрагментарности
  4. накопления безоценочной информации
9. Формы документирования:
  1. Свободная
  2. Стандартная
  3. Шаблоны
  4. Клиническая
  5. Административная
10. Повествовательное изложение проблемы со слов клиента, других участников взаимодействия - вид документирования, в котором излагается ... информация

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты
11. Повествовательное описание с элементами анализа, обобщения, предварительных выводов, сделанных в связи с оценками обслуживания, поведения сторон, подходов к оказанию помощи официальных лиц и организаций - вид документирования, в котором излагается ... информация
  1. субъективная
  2. аналитическая
  3. объективная
  4. деловая тактическая
  5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
  6. фиксирующая результаты
12. Результаты тестирования, анкетирования, всевозможные справки, свидетельства - вид документирования, в котором излагается ... информация.
  1. субъективная
  2. аналитическая
  3. объективная
  4. деловая тактическая
  5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
  6. фиксирующая результаты
13. Планы и программы действия, протоколы, заявленных обязательств, характеристики, доверенности, составленные по определенной форме - вид документирования, в котором излагается ... информация.
  1. субъективная
  2. аналитическая
  3. объективная
  4. деловая тактическая
  5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
  6. фиксирующая результаты
14. Отчетная документация - вид документирования, в котором излагается ... информация.
  1. субъективная
  2. аналитическая
  3. объективная
  4. деловая тактическая
  5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
  6. фиксирующая результаты
15. Обследования - вид документирования, в котором излагается ... информация.
  1. субъективная
  2. аналитическая
  3. объективная
  4. деловая тактическая
  5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
  6. фиксирующая результаты



*Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психологическая служба в организации», модуль Предметная деятельность /сост. Е. А. Андреева. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2016. - 11 с.*

*Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля) Психологическая служба в организации», модуль Предметная деятельность слушателям кафедры педагогики и психологии, обучающихся по профессиональной программе профессиональной переподготовке «Практическая психология в сфере управления и образования»*

*Составитель \_\_\_\_\_ к. психол. наук, доц. А.Е. Андреева*

*Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии, протокол №11 от 20 апреля 2016г.*

*Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е. В. Гунина*


© Андреева Е.А., 2016г.

© ЧГПУ им. И. Я. Яковлева

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования»

  
Гунина Е. В.  
(подпись)

« \_\_\_\_\_ » 2017 г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Психологическая служба в организации  
дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки  
«Практическая психология в сфере управления и образования»

Форма обучения  
Очно-заочная

Чебоксары 2017 г.

### 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине Психологическая служба в организации

1		Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Цель, содержание и основные принципы организации деятельности психологической службы	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Основные виды деятельности практического психолога	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Документационное обеспечение психолога	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Психологическая служба на предприятии	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Психологическая служба в образовании	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
6	Структура, организация и содержание психологической службы в юридической сфере	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
7	Специфика организации и содержания психологической деятельности органов здравоохранения	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	домашнее задание, решение практических ситуаций	

### 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций	Код контролируемой компетенции и измеряемые образовательные результаты (дескрипторы)		Наименование оценочных средств (форма контроля)
	Цель, содержание и основные принципы организации деятельности психологической службы	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	



Основные виды деятельности практического психолога	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	<b>Знать</b> основные направления и специфику содержания деятельности психологической службы. <b>Владеть</b> умениями и навыками мониторинга психического развития с целью профилактики возможных нарушений.	домашнее задание, решение практических ситуаций
Документационное обеспечение психолога	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	<b>Знать:</b> организовывать психолого-просветительскую деятельность в организации	домашнее задание, решение практических ситуаций
Психологическая служба на предприятии	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	<b>Знать</b> модели психологической службы организации; <b>Уметь</b> организовывать психолого-просветительскую деятельность в организации	домашнее задание, решение практических ситуаций
Психологическая служба в образовании	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	<b>Уметь</b> организовывать и проводить социально-психологическое исследование на предприятии; <b>Владеть</b> арсеналом психологических методик, позволяющих изучать индивидуально-типологические особенности личности на каждом возрастном этапе;	домашнее задание, решение практических ситуаций
Структура, организация и содержание психологической службы в юридической сфере	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	<b>Уметь</b> организовывать и проводить социально-психологическое исследование на предприятии; проводить психологическую экспертизу.	домашнее задание, решение практических ситуаций
Специфика организации и содержания психологической деятельности органов здравоохранения	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала.	<b>Уметь</b> организовывать и проводить социально-психологическое исследование на предприятии;	домашнее задание, решение практических ситуаций

## 2. Фонды оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы) текущего контроля.

### 2.1. Примерная тематика рефератов

1. Сущность и основные задачи психологической службы в организации
2. Общие положения построения деятельности психолога в организации.
3. Функции и принципы психологической службы в организации.
4. Психологическое просвещение как вид деятельности психолога в образовании.
5. Виды и сущность психологической профилактики.
6. Психолого-педагогический консилиум как перспективный метод оказания помощи.
7. Кабинет психолога и его методическое обеспечение.
8. Нормативные документы психолога.

9. История развития психологической службы в образовании в России и зарубежом.
10. Современные концепции школьной психологической службы

### Критерии оценивания реферата (в баллах)

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.

### 2.3. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

**Тема 1. Основные виды деятельности практического психолога** Психологическое просвещение. Психологическая профилактика. Психолого-педагогический консилиум. Психологическая консультация. Психологическая диагностика. Психологическая коррекция

**Тема 2. Психологическая служба на предприятии** Задачи и функции психологической службы на предприятии. Этапы процесса психологического сопровождения деятельности. Алгоритм проведения социально-психологического исследования на предприятии

**Тема 3. Структура, организация и содержание психологической службы в юридической сфере** Задачи психологической службой в правоохранительных органах. Основные направления и виды психологической работы.

**Тема 4.. Специфика организации и содержания психологической деятельности органов здравоохранения**

Приоритетные сферы и направления работы медицинских психологов. Задачи, виды и формы психологической деятельности.

**Критерии оценивания (в баллах)** Развернутый ответ студента должен представлять собой связанное, логическое последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения правила в конкретных случаях.

**Критерии оценивания:** 1) полнота и правильность ответа, 2) степень осознанности, понимания изученного, 3) языковое оформление ответа.

« 5 баллов» ставится, если

- 1) студент поздно излагает материал, дает правильное определение основных понятий.
  - 2) обнаруживает понимание материала, может обосновывать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
  - 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
- « 4 балла» - студент дает ответ, удовлетворяющих тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же и исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«3 балла» - студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
  - 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
  - 3) излагает материал не последовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
- «2 балла» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Эта оценка отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезными препятствиями к успешному овладению последующего материала.

### 2.5. Фонды тестовых заданий Контрольное тестирование

#### Вариант №1

1. ... – организации, деятельность которых направлена на поддержку развития человека и обеспечения его благополучия.
2. Важнейшими институциональными признаками социальной службы являются:
  1. правовой статус



2. организационное положение учреждений
3. практическое выполнение определенных функций
4. социальный проект
5. социальная программа
3. В Российской Федерации сложились следующие виды социальных служб:
  1. государственные
  2. коммерческие
  3. смешанные
  4. службы, работающие при благотворительных фондах
  5. службы, работающие при религиозных и общественных организациях
  6. коллективные
  7. общественные
4. ... служба сосредоточивается на проблемах личности, ее взаимоотношений с близкими, значимыми людьми и не затрагивает социальных связей и социальных проблем своих клиентов
  1. Психологическая
  2. Социальная
  3. Психосоциальная
  5. Деятельность ... службы направляется одновременно на психологическую и социальную поддержку людей в различных обстоятельствах, вызывающих психологический дискомфорт и эмоциональную нестабильность.
    1. Психологическая
    2. Социальная
    3. Психосоциальная
  6. Клиенты ... службы – это люди, желающие преодолеть трудности межличностных отношений. В работе с ними доминируют проблемы нарушения контактов, неверие в собственные силы, проблемы отчуждения, смысла жизни, сохранности семейных отношений и т. п. Социальные проблемы второстепенны.
    1. психологической
    2. психосоциальной
    3. социальной
  7. Клиенты ... службы страдают от целого комплекса социальных проблем: безработицы, сиротства, физической недостаточности, безнадзорности, воспитания в обстановке родительского алкоголизма, жестокости и пр. неблагополучия такого рода отражаются не на отдельном человеке, а на всей семье, совокупности ее поколений.
    1. психологической
    2. психосоциальной
    3. социальной
  - 8 ... службами выполняется социальное обслуживание: материальная помощь; помощь на дому; обслуживание в стационаре, предоставление временного приюта; организация дневного пребывания; консультативная помощь; социальный патронаж; социальная адаптация и реабилитация; предоставление социально-бытовых услуг.
    1. Психологическими
    2. Психосоциальными
    3. Социальными
  9. ... – эффективный инструмент управления, содержащий стандарт деятельности и регламентирующий организацию трудового процесса специалистов социальной сферы.
    1. Социальный проект
    2. Социальная программа
    3. Социальное мероприятие
  10. ... проекта - желаемый результат деятельности, достигаемый в результате успешного осуществления проекта в заданных условиях его реализации.
    1. Цели
    2. Задачи
    3. Функции
  11. Порядок фаз жизненного цикла проекта:
    1. Анализ проблемы
    2. Замысел

3. Оценка результатов
4. Подведение итогов
5. Разработка концепции
6. Разработка проекта
12. Порядок разработки социального проекта:
  1. Выбор методов, механизмов и стратегии
  2. Описание ожидаемых результатов
  3. Определение цели и задач
  4. Определение необходимых ресурсов
  5. Постановка проблемы
  6. Управление проектом
13. Порядок реализации проекта:
  1. Поиск деловых партнеров
  2. Получение необходимых ресурсов
  3. Проведение официальных переговоров
  4. Проведение плановых мероприятий
  5. Составление предложений по проекту
14. Функции документирования:
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
  5. Аналитическая
  6. Прогностическая
  7. Профилактическая
  8. Гуманистическая
15. ... функция документирования – информация, аккумулирующаяся в «деле» клиента, служит целям «излечения», преодоления и решения тех проблем, которые заявлены и которым поставлен соответствующий диагноз.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная

#### Вариант №2

- 1 ... функция документирования – опыт, который приобретает психолог в процессе сбора информации, мысленного определения средств и источников помощи, фактического налаживания взаимоотношений с другими участниками взаимодействия, отражающегося в документации, служит средством повышения профессионализма и квалификации самого социального работника.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
- 2 ... функция документирования – документация, отражающая процесс организации помощи и стимулирует специалиста к реализации определенной системы организационных мер.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
- 3 ... функция документирования – документация, обеспечивающая центры необходимой для их деятельности информацией о клиентах, их проблемах, адекватности, всесторонности оказываемой помощи.
  1. Клиническая
  2. Профессиональная
  3. Организационная
  4. Административная
4. Принципы ведения документации следующие:



1. полноты
2. умеренности
3. фрагментарности
4. накопления безоценочной информации
5. профессионализма
6. гуманизма
7. односторонности
5. С принципом ... в формировании данных о клиенте в процессе решения проблем связано рассмотрение документации как базовой, всесторонней, тщательно и точно подобранной информации, которую можно использовать для решения самых разных задач обслуживания и принятия важных постановлений;

1. полноты
2. умеренности
3. фрагментарности
4. накопления безоценочной информации
6. Принцип ... проявляется в виде необходимости и умения предоставить данные о клиенте в сжатой, сдержанной, экономной форме, достаточной для планирования и оказания услуг;

1. полноты
2. умеренности
3. фрагментарности
4. накопления безоценочной информации
7. Принцип ... проявляется как отказ от тотальности в отражении проблем клиента и сведений о нем, предоставление их только в форме отдельных ключевых, значимых моментов, соотносимых с непосредственно решаемой проблемой;

1. полноты
2. умеренности
3. фрагментарности
4. накопления безоценочной информации
8. Принцип ... исключает опасность стигматизации, наклеивания ярлыков, желания заклеить и исключить из разряда нуждающихся в поддержке из-за собственных негативных установок

1. полноты
2. умеренности
3. фрагментарности
4. накопления безоценочной информации
9. Формы документирования:

1. Свободная
2. Стандартная
3. Шаблоны
4. Клиническая
5. Административная
10. Повествовательное изложение проблемы со слов клиента, других участников взаимодействия - вид документирования, в котором излагается ... информация

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты
11. Повествовательное описание с элементами анализа, обобщения, предварительных выводов, сделанных в связи с оценками обслуживания, поведения сторон, подходов к оказанию помощи официальным лицам и организаций - вид документирования, в котором излагается ... информация

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты

12. Результаты тестирования, анкетирования, всевозможные справки, свидетельства - вид документирования, в котором излагается ... информация.

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты

13. Планы и программы действия, протоколы, заявленных обязательств, характеристики, доверенности, составленные по определенной форме - вид документирования, в котором излагается ... информация.

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты

14. Отчетная документация - вид документирования, в котором излагается ... информация.

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты

15. Обследования - вид документирования, в котором излагается ... информация.

1. субъективная
2. аналитическая
3. объективная
4. деловая тактическая
5. о проделанной работе, о получении денежных сумм и т.п.
6. фиксирующая результаты

#### Критерии оценивания (в баллах)

№ п/п	% от количества вопросов теста	Баллы	Оценка	Пример расчета при 25 вопросах теста, правильные ответы
1	50-69	60-75	удовлетворительно	17-19
2	70-89	76-89	хорошо	20-22
3	90-100	90-100	отлично	23-25

#### 4. Критерии оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине (модулю)

Согласно рейтинговой системе оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся определяется, исходя из суммы баллов, накопленных в течение семестра и промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психологическая служба в организации» включает зачет. Примерный перечень вопросов к зачету и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания приведены в рабочей программе дисциплин.

#### Критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания.

100 балльная шкала	Оценка
60-100	Зачтено
Ниже 60 баллов	Не зачтено

Соответствие уровня сформированности компетенций  
100-балльной шкалой и стандартной 5-балльной шкалой

Уровень сформированности компетенций/100-балльная шкала	5-балльная шкала	Критерии оценивания
Повышенный/ 90-100 баллов	«5» (отлично)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины (модуля) в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала
Базовый 76-89 баллов	«4» хорошо	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине (модулю) и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
Допустимый для всех студентов, осваивающих ОПОП ВО Пороговый 60-75 баллов	«3» (удовлетворительно)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Недопустимый уровень /ниже 60 баллов	«2» (неудовлетворительно)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (модулю)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

Центр дополнительного образования



Д.Е. Иванов

2016 г.

**Дополнительная профессиональная программа профессиональной  
переподготовки**

«Практическая психология в сфере управления и образования»

Конфликтология, модуль Предметная деятельность

Форма обучения  
Очно-заочная

Чебоксары 2016 г.

Содержание

1	Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля) .....
2	Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля).....
2.1	Содержание дисциплины .....
2.2	Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)
3.	Список источников .....
3.1	Основная и дополнительная литература.....
3.2	Периодические издания.....
3.3	Ресурсы Интернет.....
4.	Фонд оценочных средств .....

### 1. Планируемые результаты дисциплины (модуля):

**Цель дисциплины:** научить слушателей эффективно действовать в конфликтных ситуациях, обучить средством и методам разрешения конфликтов, связанных с профессиональной деятельностью.

**Задачи дисциплины:**

- изучить теоретические основы конфликта, закономерности его возникновения и протекания;
- ознакомить с основными направлениями развития конфликтологической науки;
- показать многообразие конфликтов, их естественную неизбежность;
- сформировать умение принимать управленческие решения в нестандартных ситуациях;
- помочь овладеть технологиями регулирования конфликтов.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

**Знать:**

- категориальный аппарат;
- методологию изучения социальных конфликтов;
- структуру конфликта и его причины;
- методы изучения конфликта.

**Уметь:**

- применять полученные знания на практике;
- разрабатывать и реализовывать план действий в конфликтной ситуации.

**Владеть навыками:**

- инструментами анализа и прогнозирования в области конфликтологии;
- пакетом диагностических методик по выявлению конфликта;
- технологиями управления конфликтом, включая проведение переговоров и оказания посреднических услуг;
- тактикой избегания конфликта;
- способами разрешения конфликтов.

### 2. Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля)

#### 2.1 Содержание разделов дисциплины (модуля)

Таблица 1

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела дисциплины	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Конфликт как социальное явление	Сущность и содержание дисциплины «Конфликтология». Конфликтология как наука. Объект, предмет конфликтологии. Цели, задачи курса. Принципы изучения конфликтологии. Становление конфликтологии как научно-прикладной отрасли знания. Понятие и сущность конфликта. Причины конфликтов. Структура социального конфликта (Л.А. Петровская, Н.В. Самоукина, Б.И. Хасан). Участники конфликта (прямые, косвенные).	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
2	История изучения конфликта в зарубежной	Изучение конфликта в психологии, социологии, политологии. Два этапа изучения социального конфликта. Этапы изучения конфликтологии в западной	домашнее задание, работа с тетрадью

	психологии и отечественной психологии	социологии в XIX –XXI веках. Изучение конфликта в западной политологии. Основные направления изучения конфликта в зарубежной психологии. Периоды становления и развития отечественной конфликтологии. Изучение конфликта с позиции культурно-исторической теории Л.С. Выготского. Междисциплинарное изучение конфликта	
3	Системный подход в изучении конфликтологии	Понятие системы. Виды системного анализа: системно-структурный, системно-функциональный, системно-генетический, системно-информационный. Конфликтная ситуация как единица анализа конфликта. Этапы изучения конфликтов. Программа изучения конфликтов (методологическая и процедурная часть)	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
4	Классификация конфликтов	Виды классификации (типология, систематика, таксономия). Конфликты с участием человека и зооконфликты. Классификация конфликтов по А.И. Шипилову	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
5	Внутриличностный конфликт	Понятие внутриличностного конфликта и его причины. Психологический, социально-психологический, социально-антропологический и социальный подходы изучения внутриличностного конфликта. Виды внутриличностного конфликта. Конструктивный и деструктивный внутриличностный конфликт. Психологические механизмы защиты личности. Преодоления внутриличностного конфликта	домашнее задание, работа с тетрадью
6	Межличностный конфликт	Понятие межличностного конфликта и причины его возникновения (объективные, субъективные). Виды межличностного конфликта. Мотивация конфликтности. Методы предупреждения и урегулирования конфликтов. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов. Ассертивность. Толерантность	домашнее задание, работа с тетрадью
7	Межгрупповой конфликт	Межгрупповые конфликты и причины их возникновения. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Способы разрешения межгрупповых конфликтов	психодиагностика, тестирование
8	Конфликты в организации	Виды конфликтов в организации. Классификация конфликтов в организации по типу функциональных подсистем. Причины конфликтов в организации (объективные, субъективные, производственные, межличностные). Последствия конфликтов в организации. Виды трудового конфликта. Предметы и пути разрешения трудового конфликта	домашнее задание, психодиагностика
9	Методы изучения и управления	Методы изучения конфликта: анализ документов, системно-ситуационный	домашнее задание, работа с тетрадью



	конфликтами	анализ, математическое моделирование, анализ поведения участников конфликта, наблюдение, эксперимент, опрос, социометрия, личностные тесты, модульный социотест Анцуповой. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами. Тактика избегания конфликта	
--	-------------	---	--

## 2.2. Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)

Таблица 2

№ раздела	Наименование Разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Конфликт как социальное явление	1	1	-	-	-
2	История изучения конфликта в зарубежной психологии и отечественной психологии	6	2	2	-	2
3	Системный подход в изучении конфликтологии	3	1		-	2
4	Классификация конфликтов	5	1	2	-	2
5	Внутриличностный конфликт	4	2	-	-	2
6	Межличностный конфликт	4	2	-	-	2
7	Межгрупповой конфликт	6	2	-		4
8	Конфликты в организации	7	1		2	4
9	Методы изучения и управления конфликтами	10	2		4	4
	Итого	46	14	4	6	22

Форма контроля – зачет.

## 3. Список рекомендуемых источников

### 3.1. Основная и дополнительная литература

#### а) основная литература

- Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Афанасьева. – Саратов : Вузовское образование, 2013. – 166 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
- Доника, Д. Д. Конфликтология. Основы конфликтологических знаний [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Д. Д. Доника, Е. И. Каминский. – Волгоград : Вузовское образование, 2013. – 226 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>
- Зеленков, М. Ю. Конфликтология : учеб. для вузов по направлению подгот. "Упр. персоналом" / М. Ю. Зеленков. – Москва : Дашков и К, 2013. – 323 с.
- Конфликтология : учеб. для вузов по направлениям подгот. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов и др. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2015. – 301 с.

#### б) дополнительная литература

- Анцупов, А. Я. Конфликтология : схемы и комментарии : учеб. пособие для вузов / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. – 3-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 304 с. : ил.
- Волков, Б. С. Конфликтология : учеб. пособие для вузов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. – Изд. 4-е, испр. и доп. – Москва : Акад. проект, 2010. – 412 с. – (Gaudeamus).
- Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. П. Егидес. – Москва : Синергия, 2013. – 320 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.

- Тетрадь для самостоятельных работ по дисциплине "Конфликтология" [Электронный ресурс] / Чуваш. гос. пед. ун-т ; сост. Е. В. Гунина. – Чебоксары : ЧГПУ, 2010. – Режим доступа: <http://biblio.chgpu.edu.ru/>.
- Хасан, Б. И. Психология конфликта и переговоры : учеб. пособие для вузов по направлению и спец. психологии / Б. И. Хасан, П. А. Сергоманов. – 4-е изд., стер. – Москва : Академия, 2008. – 191 с. – (Высшее профессиональное образование. Психология).
- Шейнов, В. П. Управление конфликтами / В. П. Шейнов. – Санкт-Петербург : Питер, 2014. – 572 с.

### 3.2. Периодические издания

- Журнал "Вопросы психологии"
- Журнал «Культурно-историческая психология»
- Журнал «Экспериментальная психология»

### 3.3. Ресурсы сети Интернет

- Учебники, пособия, справочники по психологии. – <http://www.alleng.ru/edu/psych3.htm>
- А-Я Психология: описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов. – <http://azps.ru/>
- Психологический навигатор. – <http://www.psynavigator.ru/index.php>
- Психологическая наука и образование // Электронный журнал. – <http://psyedu.ru/index.phtml>
- Проблемы социально-трудовых конфликтов - [www.glavbukh.ru](http://www.glavbukh.ru)
- Социальные конфликты: теоретические и прикладные аспекты - [www.bookdk.com](http://www.bookdk.com)
- Электронные библиотечные системы (ЭБС): <http://books.ru/>; <http://www.iprbookshop.ru>
- Базовый набор программ: ОС Windows 7. Профессиональная 64bit; Office Standard 2010 Russian (Подписка для вузов DreamSpark, ООО «Софт Лайн Трейд», KasperskyEndpointSecurity для бизнеса.

### 4. Фонд оценочных средств

#### 4.1 Примерная тематика рефератов

- История развития зарубежной конфликтологии
- История развития отечественной конфликтологии
- Принципы изучения конфликтологии
- Современные концепции конфликта
- Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления
- Методы изучения конфликта
- Понятие конфликта. Сложности определения
- Конфликтология и её связь с другими науками
- Системный подход в изучении конфликтов
- Этапы изучения конфликтов
- Понятие и сущность конфликта
- Элементы конфликта (Хасан Б.И.)
- Структура конфликта (Самоукина Н.В., Петровская Л.А.)
- Участники конфликта (прямые, косвенные, посредники)
- Ранги, статусы участников социального конфликта
- Причины конфликтов
- Конфликт, его виды
- Классификация социального конфликта
- Классификация конфликта по А.И. Шипилову
- Мотивация конфликтности
- Фазы и стадии развития конфликта
- Внутриличностный конфликт, его виды
- Причины возникновения внутриличностного конфликта
- Последствия внутриличностного конфликта
- Межличностный конфликт, его виды
- Виды разрешения межличностного конфликта
- Причины возникновения конфликта «руководитель – подчиненный»
- Правила установления взаимоотношений с подчиненными
- Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов с подчиненными



30. Ассертивность – как личностное качество
31. Методы урегулирования конфликтов
32. Межгрупповой конфликт, его характеристика
33. Последствия групповых конфликтов
34. Трудовой конфликт, его виды
35. Конфликты в организации, их причины
36. Виды конфликтов в организации
37. Классификация конфликтов в организации по типу функциональной под системы
38. Последствия конфликтов в организации
39. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации
40. Социально-экономические и социально-политические конфликты
41. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов
42. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития
43. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами
44. Характеристика основных стилей поведения.
45. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами

#### 4.2 Психодиагностика:

1. Провести диагностику стратеги конфликтного поведения личности.
2. Изучить причины межличностного конфликта.

#### 4.3. Работа с тетрадь для самостоятельной работы по дисциплине «Конфликтология»

##### 4.4. Вопросы к зачету

1. Конфликтология, её предмет и задачи.
2. История развития зарубежной конфликтологии
3. История развития отечественной конфликтологии
4. Принципы изучения конфликтологии
5. Современные концепции конфликта
6. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления
7. Методы изучения конфликта
8. Понятие конфликта. Сложности определения
9. Конфликтология и её связь с другими науками
10. Системный подход в изучении конфликтов
11. Этапы изучения конфликтов
12. Понятие и сущность конфликта
13. Элементы конфликта (Хасан Б.И.)
14. Структура конфликта (Самоукина Н.В., Петровская Л.А.)
15. Участники конфликта (прямые, косвенные, посредники)
16. Ранги, статусы участников социального конфликта
17. Причины конфликтов
18. Конфликт, его виды
19. Классификация социального конфликта
20. Классификация конфликта по А.И. Шипилову
21. Мотивация конфликтности
22. Фазы и стадии развития конфликта
23. Внутриличностный конфликт, его виды
24. Причины возникновения внутриличностного конфликта
25. Последствия внутриличностного конфликта
26. Межличностный конфликт, его виды
27. Виды разрешения межличностного конфликта
28. Причины возникновения конфликта «руководитель – подчиненный»
29. Правила установления взаимоотношений с подчиненными
30. Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов с подчиненными
31. Ассертивность – как личностное качество

32. Толлерантность
33. Методы урегулирования конфликтов
34. Межгрупповой конфликт, его характеристика
35. Последствия групповых конфликтов
36. Трудовой конфликт, его виды
37. Конфликты в организации, их причины
38. Виды конфликтов в организации
39. Классификация конфликтов в организации по типу функциональной под системы
40. Последствия конфликтов в организации
41. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации
42. Социально-экономические и социально-политические конфликты
43. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов
44. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития
45. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами
46. Характеристика основных стилей поведения.
47. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами

#### 4.3 Контрольное тестирование

##### Тестовые задания:

##### Уровень А

1. Что такое конфликтология?

- а) противоборство, противопоставление, столкновение сгорби, их интересов и целей.
- б) механизм разрешения (урегулирования) конфликта; совместная деятельность оппонентов по поиску взаимоприемлемого решения проблемы. Переговоры часто проводятся с участием третьей стороны.
- в) междисциплинарная область научного исследования конфликта
- г) объективно существующая или мыслимая (воображаемая) проблема, служащая источником раздора между сторонами; основное противоречие, из-за которого возник конфликт.

##### Уровень В:

2. Подобно другим типам конфликтов, конфликт между личностью и группой может быть \_\_\_\_\_ . В первом случае разрешение конфликта способствует укреплению связи личности с группой, формированию личностной и групповой идентификации и интеграции. Во втором случае, напротив, происходят дезидентификация личности и групповая дезинтеграция.

- а) реалистический и нерелистический.
- б) конструктивным и деструктивным

##### Уровень В:

3. Основные черты конфликта:

- а) любое противоречие
- б) переживание негативных эмоций
- в) отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо конфликтогенный фактор
- г) противодействие его субъектов

##### Уровень Г:

Проведите соответствие между видами конфликтов

1. Конфликты в социально-экономической сфере организации	а) Противоречия системе формальных формальной организации и неформальных отношений; столкновение формальных и неформальных интересов;
2. Конфликты в административно управленческой системе	б) Нарушение сложившейся системы формальных и неформальных отношений в группе; нарушение групповых норм; борьба за лидерство: столкновение групповых интересов, целей, ценностей;
3. Конфликты, связанные с функционированием неформальной организации	в) Неудовлетворительная заработная плата: задержка невыплата заработной платы; за проведенный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате; просчеты со стороны руководства организации;



4. Конфликты, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений	г) Экономические и организационно-технологические причины; невыполнение руководством своих обещаний, нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации;
---	---

**Уровень Д:**

Правильно расположите стадии протекания конфликта:

- а) Непосредственно конфликт.
- б) Разрешение конфликта.
- в) Предконфликтная стадия.

**Критерии оценивания (в баллах)**

№ п/п	% количества вопросов теста	от	Баллы	Оценка	Пример расчета при 25 вопросах теста, правильные ответы
1	50-69	60-75		удовлетворительно	17-19
2	70-89	76-89		хорошо	20-22
3	90-100	90-100		отлично	23-25

Рабочая программа дисциплины (модуля) « Конфликтология», модуль Предметная деятельность /сост. Д.О. Волошина. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2016. – 10 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля) «Конфликтология», модуль Предметная деятельность слушателям кафедры педагогики и психологии, обучающихся по программе профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования»

Составитель  ст. препод. Д. О. Волошина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии, протокол №11 от 20 апреля 2016г.

Заведующий кафедрой  Е. В. Гунина

© Волошина Д. О., 2016г.


© ЧГПУ им. И. Я. Яковлева

Министерство образования и науки Российской Федерации  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования»

  
 (подпись) Гунина Е. В..

« » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Конфликтология

дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки  
 «Практическая психология в сфере управления и образования»

Форма обучения  
 Очно-заочная

Чебоксары 2017 г.

### 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине Конфликтология

№ раздела	Наименование разделы дисциплины	компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Конфликт как социальное явление	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»	по окончании изучения раздела дисциплины
2	История изучения конфликта в зарубежной психологии и отечественной психологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, работа с тетрадью	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Системный подход в изучении конфликтологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Классификация конфликтов	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Внутриличностный конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении	домашнее задание, работа с тетрадью	по окончании изучения раздела дисциплины



		персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах		
6	Межличностный конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, работа с тетрадью	по окончании изучения раздела дисциплины
7	Межгрупповой конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	психодиагностика, тестирование	по окончании изучения раздела дисциплины
8	Конфликты в организации	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, психодиагностика	по окончании изучения раздела дисциплины
9	Методы изучения и управления конфликтами	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, работа с тетрадью	по окончании изучения раздела дисциплины

### 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций	Код контролируемой компетенции и измеряемые образовательные результаты (дескрипторы)	Наименование оценочных средств (форма контроля)
--------------------------------	--	---

Конфликт как социальное явление	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать:</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
История изучения конфликта в зарубежной психологии и отечественной психологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов <b>Уметь</b> анализировать условия и причины возникновения социальных конфликтов <b>Владеть</b> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, самообучению	домашнее задание, работа с тетрадью
Системный подход в изучении конфликтологии	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> объективные и субъективные источники и причины возникновения конфликтов <b>Уметь</b> анализировать условия и причины возникновения социальных конфликтов <b>Владеть</b> стремлением к личностному и профессиональному саморазвитию, самообучению	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
Классификация конфликтов	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> формы проявления и классификацию конфликтов <b>Уметь</b> осуществлять сравнительный анализ социальных конфликтов и производить их классификацию	реферат, работа с тетрадью для самостоятельных работ по дисциплине «Конфликтология»
Внутриличностный конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении	<b>Знать</b> формы проявления и классификацию конфликтов	домашнее задание, работа с тетрадью



	персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах		
Межличностный конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Уметь</b> осуществлять сравнительный анализ социальных конфликтов и производить их классификацию	домашнее задание, работа с тетрадью
Межгрупповой конфликт	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> формы проявления и классификацию конфликтов <b>Уметь</b> осуществлять сравнительный анализ социальных конфликтов и производить их классификацию	психодиагностика, тестирование
Конфликты в организации	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Знать</b> особенности причин возникновения, характера протекания и разрешения социальных конфликтов в современной России <b>Владеть</b> приемами и техниками саморегуляции, самоорганизации и самоуправления, критического оценивания личных достоинств и недостатков	домашнее задание, психодиагностика
Методы изучения и управления конфликтами	Отбор и применение психологических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов. Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	<b>Уметь</b> определять способы и пути разрешения социальных конфликтов <b>Владеть</b> пакетом диагностических методик по выявлению конфликта	домашнее задание, работа с тетрадью

## 2.2. Примерная тематика рефератов

1. История развития зарубежной конфликтологии
2. История развития отечественной конфликтологии
3. Принципы изучения конфликтологии
4. Современные концепции конфликта
5. Функции конфликта, их позитивные и негативные проявления
6. Методы изучения конфликта
7. Понятие конфликта. Сложности определения
8. Конфликтология и её связь с другими науками
9. Системный подход в изучении конфликтов
10. Этапы изучения конфликтов
11. Понятие и сущность конфликта
12. Элементы конфликта (Хасан Б.И.)
13. Структура конфликта (Самоукина Н.В., Петровская Л.А.)
14. Участники конфликта (прямые, косвенные, посредники)
15. Ранги, статусы участников социального конфликта
16. Причины конфликтов
17. Конфликт, его виды
18. Классификация социального конфликта
19. Классификация конфликта по А.И. Шипилову
20. Мотивация конфликтности
21. Фазы и стадии развития конфликта
22. Внутриличностный конфликт, его виды
23. Причины возникновения внутриличностного конфликта
24. Последствия внутриличностного конфликта
25. Межличностный конфликт, его виды
26. Виды разрешения межличностного конфликта
27. Причины возникновения конфликта «руководитель – подчиненный»
28. Правила установления взаимоотношений с подчиненными
29. Рекомендации по конструктивному разрешению конфликтов с подчиненными
30. Ассертивность – как личностное качество
31. Методы урегулирования конфликтов
32. Межгрупповой конфликт, его характеристика
33. Последствия групповых конфликтов
34. Трудовой конфликт, его виды
35. Конфликты в организации, их причины
36. Виды конфликтов в организации
37. Классификация конфликтов в организации по типу функциональной под системы
38. Последствия конфликтов в организации
39. Предупреждение, разрешение и управление конфликтами в организации
40. Социально-экономические и социально-политические конфликты
41. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов
42. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития
43. Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами
44. Характеристика основных стилей поведения.  
Роль предпринимателей и менеджеров в управлении конфликтами

### Критерии оценивания реферата (в баллах)

Оценка **5 ставится**, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка **4** – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упушения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

## 2. Фонды оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы) текущего контроля.

### 2.1. Примерная тематика контрольных работ (контрольные работы не предусмотрены)



Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.

### 2.3. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

**Тема 1: История изучения конфликта в зарубежной психологии и отечественной психологии**  
Изучение конфликта в психологии, социологии, политологии. Два этапа изучения социального конфликта. Этапы изучения конфликтологии в западной социологии в XIX–XXI веках. Изучение конфликта в западной политологии. Основные направления изучения конфликта в зарубежной психологии.

Периоды становления и развития отечественной конфликтологии. Изучение конфликта с позиции культурно-исторической теории Л.С. Выготского.

### Тема 2: Классификация конфликтов

**Виды конфликтов.** Виды классификации (типология, систематика, таксономия). Конфликты с участием человека и зооконфликты. Классификация конфликтов по А.И. Шипилову.

**Внутриличностный конфликт.** Понятие внутриличностного конфликта и его причины. Психологический, социально-психологический, социально-антропологический и социальный подходы изучения внутриличностного конфликта. Виды внутриличностного конфликта. Конструктивный и деструктивный внутриличностный конфликт. Психологические механизмы защиты личности. Преодоления внутриличностного конфликта.

**Межличностный конфликт.** Понятие межличностного конфликта и причины его возникновения (объективные, субъективные). Виды межличностного конфликта. Мотивация конфликтности. Методы предупреждения и урегулирования конфликтов. Стили конфликтного поведения и способы разрешения конфликтов. Ассертивность. Толерантность. Межгрупповые конфликты и причины их возникновения. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов. Способы разрешения межгрупповых конфликтов

### Критерии оценивания (в баллах)

Развернутый ответ слушателя должен представлять собой связанное, логическое последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения правила в конкретных случаях.

*Критерии оценивания:* 1) полнота и правильность ответа, 2) степень осознанности, понимания изученного, 3) языковое оформление ответа.

«5 баллов» ставится, если

1) слушатель полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий.

2) обнаруживает понимание материала, может обосновывать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«4 балла» - слушатель дает ответ, удовлетворяющих тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же и исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«3 балла» - слушатель обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал не последовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

«2 балла» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Эта оценка отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезными препятствиями к успешному овладению последующего материала.

### 2.4. Фонды тестовых заданий

#### Уровень А – вопросы с 1 ответом

1. Становление конфликтологической практики происходит (выбрать один правильный ответ):

- а) в конце XIX века
- б) в 70-е годы XX века
- в) в начале 50-х годов XX века
- г) в 30-е годы XX века
- д) в 80-е годы XX века.

2. Институционализация конфликта – это:

- а) определение места и времени переговоров по разрешению конфликта;
- б) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия;
- в) форма привлечения общественности для разрешения конфликта;
- г) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению уставных норм и правил поведения в конфликте;
- д) обращение к медиатору.

3. Интерактивный аспект общения проявляется в:

- а) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и проявления своей презентабельности
- б) стремлении к превосходству над партнером по общению
- в) необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении
- г) стремлении установить теплые и дружеские отношения
- д) стремлении активизировать информационное воздействие на партнера по общению .

4. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из 3 позиций) трансакции «Родителя»:

- а) требует, оценивает, проявляет беспомощность
- б) руководит, рассуждает, анализирует
- в) разговаривает на равных, проявляет чувства обиды, покровительствует
- г) работает с информацией, рассуждает, анализирует
- д) требует, осуждает, учит.

5. Что относится к форме разрешения конфликта:

- а) порицание, юмор, убеждение, уступка
- б) уступка, компромисс, уход, сотрудничество
- в) требования, критика, убеждение, юмор
- г) уступка, требования, убеждение, критика
- д) подчинение, примирение; убеждение, согласование.

6. Конфликт – это:

- а) борьба мнений;
- б) спор, дискуссия по острой проблеме;
- в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;
- г) соперничество, направленное на достижение победы в споре;
- д) столкновение противоположных позиций.

7. Противоборство – это:

- а) открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
- б) столкновение интересов;
- в) нанесение взаимного ущерба;
- г) борьба мнений.

8. Что является поводом обострения конфликта?

- а) инцидент;
- б) ссора;
- в) Рассогласование мотивов;
- г) Все вышеперечисленное;
- д) соперничество по поводу какого-либо предмета.

9. Укажите универсальные причины социальных конфликтов

- а) неудовлетворенность потребностей;
- б) несовпадение интересов;
- в) различия в ценностных ориентациях;
- г) все ответы верны;
- д) ни один ответ не верен.

#### Уровень Б – вопросы с точным ответом:

а) конфликтология – это наука о ..... конфликтов, а также принципах, способах и приемах его конструктивного решения;



- б) внутриличностный конфликт – это конфликт внутри ....., представляющий собой столкновение личности противоположность направленных мотивов (потребностей интересов ценностей целей);
- в) мотивы в конфликте – это ..... к вступлению в конфликт связанные с удовлетворением потребностей оппонента это совокупность внешних и внутренних условий, которые вызывают конфликтную активность субъекта;
- г) основными ..... управления конфликтами являются: гласность, объективность и адекватность оценки конфликта, опора на общественное мнение, комплексное использование способов и приемов воздействия;
- д) интерактивный аспект ..... проявляется в необходимости соблюдения партнерами установленных норм общения и стремлении их к активному воздействию друг на друга в определенном направлении;
- е) К. Томас и Р. Килмен разработали ..... стратегий поведения личности в конфликте.

**Уровень В – вопросы с множественным выбором:**

- 1. Причина конфликта** – это (выбрать два правильных ответа)
- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.
- 2. Управление конфликтом** есть (выбрать два правильных ответа):
- а) целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач;
- б) перевод его в рациональное русло деятельности людей, осмысленное воздействие на конфликтное поведение социальных субъектов с целью достижения желаемых результатов также это ограничение противоборства рамками конструктивного влияния на общественный процесс;
- в) воздействие на участников конфликта на стадии его эскалации;
- г) принятие решительных мер со стороны администрации для его быстрого завершения.
- 3. Основными методами изучения конфликтов** являются (выбрать четыре правильных ответа):
- а) структурно – функциональный;
- б) процессуально – динамический;
- в) прогностический;
- г) разрешительный;
- д) эксперимент;
- е) наблюдение;
- ж) ранжирование.
- 4. Для разрешения внутриличностных конфликтов важно** (выбрать три правильных ответа):
- а) установить факт такого конфликта;
- б) определить тип конфликта и его причину;
- в) применить соответствующий способ разрешения;
- г) определить участников конфликта;
- д) выявить причину(ы) конфликта.
- 5. Завершение межличностного конфликта включает в себя** (выбрать три правильных ответа):
- а) действия по устранению первопричин конфликта
- б) действия, направленные на коррекцию поведения конфликтующих сторон;
- в) действия по снижению допустимого уровня конфликтности;
- г) создание положительного климата в коллективе;
- д) действия по примирению конфликтующих сторон.
- 6. Стратегии поведения в конфликте** (выбрать 3 правильных ответа):
- а) соревнование;
- б) приспособление;
- в) сотрудничество;
- г) установление дружеских отношений;
- д) проявление агрессивности по отношению к другому человеку.

**Уровень Г – вопрос на соответствие**

**1. Установите соответствие между теориями и их разработчиками:**

- 1) общая теория конфликта
- 2) теория социального равновесия (структурно-функциональный анализ)
- 3) теория социального насилия и агрессии
- 4) учение о психоанализе
- а) З. Фрейд;
- б) К. Лоренц, Р. Ардри;
- в) Т. Парсон, Р. Мертон;
- г) Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Боулдинг.

**2. Представителям каких наук принадлежат эти определения конфликта?**

1. Естественное условие взаимодействия людей, в основе которого лежат противоречия, существенные различия между интересами и ценностями субъектов социальных связей на соответствующем этим различия в эмоциональном фоне
2. Предельное обострение противоречий, столкновение и противоборство, вызванные противоположностью, несовместимостью интересов и позиций личностей, социальных групп, слоев, классов, наций, государств
3. Противоборство субъектов (носителей) противоречий, противодействие сторон, преследующих несовместимые или взаимоисключающие цели
4. Универсальный способ взаимодействия сложных систем, преодоление противоречий и ограничений в любой сфере, где осуществляются контакты между отдельными людьми и их сообществом

- а) социологам;
- б) психологам;
- в) юристам;
- г) специалистам управления.

**3. Расставьте характеристики конфликта по фазам:**

- 1) начальная фаза:
- 2) фаза подъема:
- 3) пик конфликта:
- 4) фаза спада:
- а) начало открытого конфликтного взаимодействия
- б) развитие послеконфликтной ситуации;
- в) завершение конфликта;
- г) инцидент;
- д) эскалация
- е) попытка разрешить спор на его начальном периоде;
- ж) возникновение и развитие конфликтной ситуации;
- з) возникновение объективной спорной проблемы;
- и) осознание проблемы конфликта субъектами взаимодействия;
- к) развитие открытого конфликта

**4. Какое содержание управления наиболее предпочтительно на каждом из этапов конфликта?**

- а) регулирование;
- б) предупреждение (профилактика, стимулирование);
- в) попытка разрешить спор неконфликтным способом;
- г) разрешение;
- д) конфликтное взаимодействие

Этапы конфликта

Содержание

1. Возникновение предконфликтной ситуации
2. Осознание конфликтной ситуации
3. Открытое конфликтное взаимодействие
4. Развитие открытого конфликта
5. Завершение конфликта

**5. Определите представителей психологических концепций внутриличностного конфликта:**

- 1) в человеке борются 2 инстинкта: эрос (сексуальный, жизни, сохранения) и танатос (смерти, агрессии, разрушения), которые определяют его поведение и являются причинами внутриличностного конфликта



- 2) внутриличностные конфликты заключены в дихотомической природе самого человека, которые проявляются в жизни и смерти, ограниченности человеческой жизни, его возможностей и т. д.
- 3) причиной внутриличностного конфликта является выбор из двух или более привлекательных (или непривлекательных) объектов. Или выбор объекта, в котором одновременно присутствуют привлекательные и непривлекательные стороны
- 4) разработал стадии психосоциального развития личности, на каждой из которых человек переживает кризис
- 5) внутриличностные конфликты определены конфликтной природой самой личностной установки
- 6) впервые 5 лет жизни под влиянием различных факторов происходит формирование личности, в том числе комплекса неполноценности. Это и определяет внутриличностный конфликт

- а) А. Адлер;  
б) Э. Эриксон;  
в) З. Фрейд;  
г) Э. Фромм;  
д) К. Левин;  
е) К. Юнг.

**6. Определите различие концептуальных подходов нижеперечисленных ученых к вычленению объекта социального конфликта:**

1. К. Марксом  
2. Л. Каузером  
3. Р. Дариндорфом

Объектом социального конфликта является:

- а) власть;  
б) собственность;  
в) дефицит ресурсов.

**7. Основные варианты конфликтов:**

1. Дифференциация  
2. Конфронтация  
3. Интеграция

- а) участники конфликта используют жесткие силовые методы борьбы;  
б) противоборствующие стороны разъединяются, пытаются отстаивать только свои интересы, используют активные формы противостояния;  
в) оппоненты идут навстречу друг другу и начинают искать компромиссное решение.

**8. Основные виды конфликтов:**

1. Семейный конфликт – это ...  
2. Структурные конфликты в организации – это ...  
3. Ресурсные конфликты в организации – это ...  
4. Позиционные конфликты в организации – это ...  
5. Инновационные конфликты в организации – это ...

- а) конфликт между любимыми членами семьи;  
б) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов;  
в) конфликты между структурными подразделениями;  
г) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;  
д) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации.

*Уровень Д – вопрос на упорядочивание*

**1. Наиболее частыми причинами конфликтов являются** (расположите в порядке убывания):

- а) нарушение законодательства  
б) неудовлетворительные коммуникации

- в) различия в целях, ценностях, средствах достижения цели  
г) ограниченность ресурсов

**2. Основные этапы конфликта** (расставьте в соответствии с последовательностью их протекания):

- а) предконфликт  
б) разрешение конфликта  
в) постконфликт  
г) конфликтное взаимодействие

**3. Основные периоды становления конфликтологии как науки:**

1. Становление конфликтологической практики произошло ...  
2. Конфликтология как относительно самостоятельная теория возникла ...  
3. В России центр по разрешению конфликтов был создан ...  
4. Первые учебные заведения по подготовке специалистов-медиаторов появились ...  
5. Первый международный центр разрешения конфликтов был создан ...

**Ответы:**

- а) в 1986 году в Австралии;  
б) в Санкт-Петербурге в 1993 году;  
в) в США (70-80-х годах XX века);  
г) в 70-е годы XX века;  
д) в конце 50-х годов XX века.

**4. Длительность конфликтов:**

1. Конфликты по вертикали длятся ...  
2. Конфликты между руководителями первичного и среднего звеньев длятся ...  
3. Конфликты между государственными служащими длятся ...

**Ответы:**

- а) в течение 3-х- 4-х месяцев;  
б) в течение полугодия;  
в) не более 3-х месяцев.

**5. Основные фазы конфликта** (установите их очередность в соответствии с началом и завершением конфликта):

- а) пик конфликта  
б) фаза спада конфликта  
в) начальная фаза конфликта  
г) фаза подъема конфликта

		<b>Ключ:</b>	
<b>Уровень А</b>	1. б 2. б 3. в	4. д 5. б 6. в	7. в 8. г 9. г
<b>Уровень Б</b>	а. закономерностях возникновения, развития и завершения; б. психологического мира личности	в. побуждение г. принципами	д. общения е. двухмерную модель
<b>Уровень В</b>	1. в, г 2. а, б	3. а, б, в, г 4. а, б, в	5. г, д 6. а, б, в
<b>Уровень Г</b>	1. а-4, б-2, в-1, г-3 2. а-1, б-3, в-4, г-2	3. 1-г, 3, ж, и, е; 2-а, 3-д, к; 4-б, в 4. 1-б, 2-в, 3-д, 4-а, 5-г	5. а-3, б-4, в-1, г-2 6. 1-б, 2-в, 3-а 7. 1-б, 2-а, 3-в 8. 1-а, 2-в, 3-б, 4-д, 5-г 9. 1-в, 2-г, 3-а, 4-б
<b>Уровень Д</b>	1. 1-а 2-б, 3-в, 4-г 2. 1-г, 2-в, 3-б, 4-а	3. 1-г, 2-д, 3-б, 4-в, 5-а 4. 1-в, 2-б, 3-а	

**Критерии оценивания (в баллах)**



№ п/п	% от количества вопросов теста	Баллы
1	0 -49	2,0
2	50-69	4,0
3	70-89	6,0
4	90-100	9,0

### 2.5. Работа с тетрадями для самостоятельной работы по дисциплине «Конфликтология».

#### 1. Критерии оценки работы с тетрадью:

- Оценка 2 балла – задания выполнены полностью; студент испытывает определенные трудности, отвечая на задаваемые вопросы;
- Оценка 3 балла – задания выполнены полностью; студент дает полный ответ более чем на 60% заданий;
- Оценка 6,5 балла – задания выполнены; студент отвечает на все задаваемые вопросы.
- Максимум 10 баллов.

### 2.6. Задание по психодиагностике

- Провести диагностику стратеги конфликтного поведения личности.
- Изучить причины межличностного конфликта.

**Критерии оценки:** Оценка 5 ставится, при нахождении надежных и валидных методик, психологически грамотном проведении исследования, проведенном анализе полученных результатов, выводов и предложенных рекомендаций.

Оценка 4 – при нахождении надежных и валидных методик, психологически грамотном проведении исследования. Анализ полученных результатов проведен не в полной мере. Нет четких выводов и рекомендаций.

Оценка 3 – исследование проведено. Формулировка выводов не научная. Отсутствуют рекомендации.

Оценка 2 – Исследование проведено с нарушением правил психодиагностики. Нет выводов и рекомендаций.

2.7.

### 3. Критерии оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине (модулю)

Согласно рейтинговой системе оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся определяется, исходя из суммы баллов, накопленных в течение семестра и промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Конфликтология» включает зачет. Примерный перечень вопросов к зачету и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания приведены в рабочей программе дисциплины.

#### Критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания.

100 балльная шкала	Оценка
60-100	Зачтено
Ниже 60 баллов	Не зачтено

Соответствие уровня сформированности компетенций 100-балльной шкалой и стандартной 5-балльной шкалой

Уровень сформированности компетенций/100-балльная шкала	5-балльная шкала	Критерии оценивания
Повышенный/ 90-100 баллов	«5» (отлично)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Как правило, оценка

		«отлично» выставляется обучающемуся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины (модуля) в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала
Базовый 76-89 баллов	«4» хорошо	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине (модулю) и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
Допустимый для всех студентов, осваивающих ОПОП ВО Пороговый 60-75 баллов	«3» (удовлетворительно)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Недопустимый уровень /ниже 60 баллов	«2» (неудовлетворительно)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (модулю)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

Центр дополнительного образования



Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

«Практическая психология в сфере управления и образования»

Психология управления, модуль Предметная деятельность

Форма обучения  
Очно-заочная

Содержание

- 1 Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля) .....
- 2 Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля).....
  - 2.1 Содержание дисциплины .....
  - 2.2 Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля) .....
3. Список источников .....
- 3.1 Основная и дополнительная литература.....
- 3.2 Периодические издания.....
- 3.3 Ресурсы Интернет.....
4. Фонд оценочных средств .....

### 1. Планируемые результаты дисциплины (модуля):

*Цель дисциплины* ознакомить будущих специалистов с основными понятиями и психологическими характеристиками управленческой деятельности, а также с основами управленческой культуры для продуктивного и эффективного осуществления профессиональной деятельности.

*Задачи дисциплины:*

- обеспечить усвоение основных понятий психологии управления;
- раскрыть психологические закономерности управленческой деятельности;
- вооружить знаниями о формах, методах и технологиях работы с персоналом;
- способствовать развитию самопрезентативных умений;
- ориентировать слушателя на использование полученных знаний на практике.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

**Знать:**

- психологические аспекты управления персоналом;
- типы и способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;
- социально-психологические основы деятельности руководителя..

**Уметь:**

- создавать благоприятный психологический климат в коллективе;
- использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения;
- разрешать конфликтные ситуации.

**Владеть навыками**

- владеть пакетом диагностических методик по выявлению межличностного общения, степени конфликтности персонала;
- методами психологического обеспечения управления персоналом.

### 2. Учебно-тематический план освоения дисциплины (модуля)

#### 2.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

Таблица 1

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела дисциплины	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основы управления. Самопознание и самоуправление.	Основной подход к изучению управленческой деятельности. Цели и задачи психологии управления. Стили управления. Управленческие принципы. Проблемы принятия управленческих решений. Общие и специальные способности в управленческой деятельности. Психологические особенности и индивидуальные различия управленческих решений. Принципы и правила самообразования и самовоспитания	домашнее задание
2	Личность как социально-психологический феномен	Психологическая структура личности. Личность, индивид, индивидуальность. Условия и факторы развития личности. Мотивационная сфера личности. Мотивация к труду	тесты
3	Психология взаимоотношений: диалог, согласование, понимание	Типы взаимоотношений в системе руководитель – подчиненные. Деловое общение: виды, структура, функции. Вступление в деловой контакт.	реферат

		Ведение деловой беседы.	
4	Психологическое воздействие: внушение, убеждение, манипуляции	Психологическое влияние и характеристики воздействия. Средства воздействия. Методы и приемы психологического влияния. Виды психологического влияния в деловом общении. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты влияния в деловом общении.	реферат, деловая игра
5	Этика управления	Деловая этика. Уровни проявления деловой этики. Этикет и культура поведения делового человека. Вербальный (речевой) канал общения. Умения слушать собеседника. Виды слушания. Культура спора. Индивидуальные, национальные и культурные традиции. Психологические приемы убеждения в споре. Активное слушание как средство эффективного общения.	реферат, тесты
6	Стиль руководства	Теории руководства. Стили руководства. Функции руководителя. Руководство и лидерство. Управление поведением организации. Формирование группового поведения в организации	реферат, тесты, деловая игра
7	Власть. Влияние. Лидерство	Типология власти. Мотив власти. Лидерство. Теории лидерства и её виды. Модель эффективного влияния руководителя на подчиненного	реферат
8	Психология конфликта, конструктивное решение	Конфликт как социальное явление. Динамика конфликта. Классификация конфликта. Конфликты в организации. Социальные конфликты в сфере труда и распределения материальных (социальных) благ. Способы разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов	реферат
9	Социально-психологические методы управления	Система поощрений и наказаний. Стимулы: материальные, моральные. Социальные, социально-психологические. Мотивация персонала	реферат, тесты

#### 2.2. Распределение видов учебной работы по разделам дисциплины (модуля)

Таблица 2

№ раздела	Наименование Разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			СР
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Основы управления. Самопознание и самоуправление	3	1	-	-	2
2	Личность как социально-психологический феномен	3	1	-	-	2
3	Психология взаимоотношений:	6	2	-	-	4



	диалог, согласование, понимание					
4	Психологическое воздействие: внушение, убеждение, манипуляции	6	2	-	-	4
5	Этика управления	4	1	1		2
6	Стиль руководства	5	1	2		2
7	Власть. Влияние. Лидерство	4	2	-		2
8	Психология конфликта, конструктивное решение.	4	1	1		2
9	Социально-психологические методы управления	5	1	2		2
	Итого	40	12	6	-	22

Форма контроля – зачет

Список рекомендуемых источников

### 3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

- Захарова, Л. Н. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Н. Захарова. – Москва : Логос, 2014. – 376 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
- Козлов, В. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Козлов. – Саратов : Вузское образование, 2014. – 353 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
- Столяренко, А. М. Психология менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. – 2-е изд. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 455 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
- Трусь, А. А. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. А. Трусь. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 319 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.

б) дополнительная литература

- Большаков, А. С. Как управлять людьми / А. С. Большаков. – Ростов н/Д : Феникс ; Санкт-Петербург : Северо-Запад, 2007. – 254 с. – (Серия "Психология управления").
- Ильин, Г. Л. Социология и психология управления : учеб. пособие для вузов по спец. 031100 – Педагогика и методика дошк. образования / Г. Л. Ильин. – 2-е изд., стер. – Москва : Academia, 2007. – 190 с. – (Высшее профессиональное образование. Педагогические специальности).
- Лисовская, Н. Б. Психология кадрового менеджмента [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н. Б. Лисовская, Е. А. Троцинина. – Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2015. – 224 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
- Психология управления в организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / О. С. Карымова и др. – Оренбург : Оренбург. гос. ун-т : ЭБС АСВ, 2015. – 286 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.
- Этика и психология менеджмента : учеб. пособие / Шапарь В. Б., Мирошниченко В. Н. ; под общ. ред. Неймера Ю. Л. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 383 с. – (Высшее образование).

### 3.2. Периодические издания

- Журнал «Вопросы психологии»;
- Журнал «Психологический журнал»;
- Журнал «Иностранная психология»;
- Журнал «Вестник МГУ»;
- Журнал «Вопросы философии»

### 3.3. Ресурсы сети Интернет

- Учебники, пособия, справочники по психологии. – <http://www.alleng.ru/edu/psych3.htm>
- А-Я Психология: описания психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов. – <http://azps.ru/>
  - Психологический навигатор. – <http://www.psynavigator.ru/index.php>
  - Психологическая наука и образование // Электронный журнал. – <http://psyedu.ru/index.phtml>
  - Психологическая библиотека «Саморазвитие»- <http://www.psylib.ukrweb.net/>
  - Электронные библиотечные системы (ЭБС): [http:// books.ru/](http://books.ru/); <http://www.iprbookshop.ru>

7. Базовый набор программ: ОС Windows 7. Профессиональная 64bit; Office Standard 2010 Russian (Подписка для вузов DreamSpark, ООО «Софт Лайн Трейд», KasperskyEndpointSecurity для бизнеса.

### 4. Фонд оценочных средств

#### 4.1 Тематика реферата:

- Психология предпринимателя.
- Стратегическое управление персоналом
- Понятие сплоченности коллектива. Эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными
- Индивидуально-личностные особенности менеджера как профессионально подготовленного руководителя
- Разрешение и управление конфликтами
- Концепция стресса Г. Селье и общий адаптационный синдром
- Теоретические проблемы психологии управления
- Психология управления как наука
- Искусство управлять людьми
- Психологическое содержание управленческой деятельности
- Проблема управления и социальной адаптации молодых сотрудников
- Анализ психологических особенностей деятельности руководителя первичного звена управления
- Предмет и задачи психологии управления
- Коммуникации - понятие, виды, их характеристика
- Коммуникации в организации

#### 4.2 Контрольный тест

##### 1. Внешнее лидерство – это:

- знание имен и должностей каждого члена коллектива
- улыбка и искреннее приветствие «С добрым утром!»
- уверенность в том, что вы сами – лучший пример в работе и поведении для своих подчиненных
- поиск улучшенных методов построения производственных задач или организации работы для того, чтобы максимально использовать способности, навыки и интересы людей

##### 2. Стратегия поведения менеджера в конфликтных ситуациях:

- компромисс
- никакого компромисса
- игнорирование конфликта
- соперничество, конкуренция
- приспособление
- сотрудничество
- никакого сотрудничества

##### 3. Авторитарный стиль руководства характеризуется:

- достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям
- почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и в контроле за своей работой
- ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя

##### 4. Демотивированные сотрудники проявляют:

- желание приспособиться к необходимым переменам
- инертность и равнодушие к работе
- сотрудничество при решении проблем
- недобросовестную трату рабочего времени и высокую степень «отсутствия»
- преувеличенное воздействие на них трудностей
- готовность отдельных людей брать на себя ответственность

##### 5. Демократический стиль руководства характеризуется:

- достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям
- почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и в контроле за своей работой
- ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя

##### 6. Средствами профилактики конфликтных ситуаций являются:

- недопущение спора
- вступление в спор в выяснении ситуации
- умение слушать
- исключение суждений и оценок, ущемляющих честь и достоинство собеседника



- Д) применение словесных формул учтивости
- 7. Определите основные умения и навыки, необходимые для эффективной деятельности любого руководителя**
- А) профессиональные навыки
  - Б) умение оформлять офисную документацию
  - В) административные навыки
  - Г) умение достигать результатов при помощи людей
  - Д) умение производить впечатление на окружающих
- 8. Основными группами вопросов, используемых при деловых беседах, являются:**
- А) закрытые, открытые, риторические, переломные, вопросы для обдумывания
  - Б) сложные, открытые, риторические, простые
  - В) открытые, риторические, простые, переломные
- 9. Либеральный стиль руководства характеризуется:**
- А) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям
  - Б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле за своей работой
  - В) ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя
- 10. Лидеры в коллективе бывают:**
- А) формальные
  - Б) признанные
  - В) неформальные
  - Г) условные
- 11. Кем был впервые введен термин «этика»:**
- А) Цицероном
  - Б) Архимедом
  - В) Аристотелем
  - Г) Сократом
- 12. Этикет – это:**
- А) наука о морали
  - Б) манера поведения
  - В) общая культура
- 13. Укажите, какие позиции делового взаимодействия соответствуют нравственным критериям:**
- А) современный коммерсант при совершении сделки должен быть убежден, что честь превыше прибыли
  - Б) не доверяй никому и уважай себя
  - В) нужно быть внимательным и вежливым в общении, корректным с окружающими (коллегами, начальством и клиентами, партнерами по общению), уметь щадить самолюбие собеседников
  - Г) принципом деловых отношений должна быть только конкуренция (противоборство)
  - Д) следует быть тактичным в общении, т.е. предоставлять возможность партнеру выйти из затруднений с честью и достоинством, не потеряв своего «лица»
  - Е) всегда нужно ориентироваться на конечную цель (например, получение прибыли, заключение крупного контракта). Следовательно, цель оправдывает средства
- 14. Определите, какие типы общения относятся к межличностному общению:**
- А) императивное
  - Б) интерактивное
  - В) манипулятивное
  - Г) перцептивное
  - Д) диалогическое
  - Е) все ответы верны
  - Ж) все ответы неверны
- 15. Приписывание приятному человеку своих достоинств, а неприятному – своих недостатков называется:**
- А) «эффектом ореола»
  - Б) «эффектом проекции»
  - В) «эффектом упрещения»
- 16. «Поиск решения, удовлетворяющий интересы двух сторон» - это:**
- А) компромисс
  - Б) сотрудничество
  - В) избегание
  - Г) соперничество
  - Д) приспособление
- 17. Какая стратегия поведения позволяет вырабатывать навыки слушания, приобрести опыт совместной работы, навыки аргументации, выработать умения сдерживать свои эмоции:**
- А) компромисс

- Б) избегание
  - В) соперничество
  - Г) сотрудничество
  - Д) приспособление
- 18. Укажите позиции правильного поведения в условиях конфликтной ситуации:**
- А) настаивая на своем предложении, не отвергайте предложения партнера, рассматривайте все предложения и оценивайте все «за» и «против»
  - Б) демонстрируйте свое превосходство
  - В) не позволяйте себе отвечать агрессией на агрессию
  - Г) независимо от результата разрешения конфликта старайтесь не разрушать отношения с партнером
  - Д) старайтесь как можно чаще обращать внимание на отрицательное эмоциональное состояние партнера: «Что ты злишься?»; «не надо так нервничать!»
  - Е) предлагайте партнеру включать механизм идентификации: «Если бы вы были на моем месте, какие действия предприняли бы?»
- 19. Конфликтогены - это:**
- А) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту
  - Б) проявления конфликта
  - В) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности
  - Г) состояния личности, которое наступает после разрешения конфликта
- 20. Содержание управления конфликтами включает:**
- А) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение
  - Б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение
  - В) прогнозирование, регулирование, разрешение
  - Г) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение
  - Д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение
- 21. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:**
- А) поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику
  - Б) используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие
  - В) стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию
  - Г) в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте
- 22. Определите типы конфликта в организации по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства:**
- А) организационно – технологические конфликты
  - Б) конфликты в социально-экономической системе
  - В) конфликты в административно – управленческой системе
  - Г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации
- 23. Процесс уподобления себя другому, отождествления с другим – это:**
- А) идентификация
  - Б) стереотипизация
  - В) конформизм
  - Г) все ответы верны
- 24. Процесс приписывания причин, объясняющих поведение другого человека – это:**
- А) физиогномическая редукция
  - Б) казуальная атрибуция
  - В) групповая идентификация
  - Г) все ответы верны
- 25. Процесс эмоционального проникновения во внутренний мир другого человека, в его мысли, чувства, ожидания – это:**
- А) казуальная атрибуция
  - Б) социально – психологическая рефлексия
  - В) эмпатия
  - Г) идентификация
- 26. Личность – это:**
- А) человек как носитель сознания
  - Б) биологический вид
  - В) носитель субъективного, обладающего способностью психического отражения
  - Г) обладатель присущих только ему индивидуальных качеств
- 27. Человек как источник познания и действительности, носитель активности – это:**
- А) индивид
  - Б) человек



- В) индивидуальность  
Г) субъект  
Д) личность

**Ответы:**

1. а,б,в,г	8. а	15. б	22. в
2. а,г,д,е	9. б	16. б	23. а
3. а	10. а,в	17. г	24. б
4. б,г,д	11. в	18. а, в, г	25. в
5. в	12. б	19. а	26. а
6. а,в,г,д	13. а,в,д	20. г	27. г
7. а,в,г	14. а,в,д	21. в	

#### 4.3. Вопросы к зачету

1. Цели, задачи и принципы психологии управления.
2. Структура личности.
3. Мотивационная сфера личности.
4. Стиль управления.
5. Личность, индивид, индивидуальность.
6. Личность руководителя, её структура.
7. Типология власти.
8. Виды лидерства.
9. Лидерство и власть.
10. Мотив власти.
11. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
12. Роль стресса в деятельности руководителя.
13. Роль эмоций в управленческой деятельности.
14. Волевая регуляция руководителя.
15. Методы предупреждения и борьбы со стрессом.
16. Стиль руководства.
17. Функции руководителя.
18. Лидер и руководитель.
19. Характеристика делового общения, его функции.
20. Правила ведения деловой беседы.
21. Характеристика и условия проведения вербального общения.
22. Виды слушания.
23. Правила ведения спора.
24. Умения слушать и слышать.
25. Учет национальных и культурных особенностей в переговорах.
26. Психологические приемы воздействия в общении.
27. Средства эффективного общения
28. Деловая этика.
29. Поощрения и наказания, применяемые в управленческой деятельности.
30. Моральное и материальное стимулирование персонала.
31. Виды конфликтов в организации.
32. Роль руководителя в разрешении конфликта.
33. Виды деловых бесед.
34. Причины производственных конфликтов.
35. Особенности перцептивных процессов в управленческой деятельности.
36. Содержание и специфика психологии управления.
37. Проблемы принятия управленческих решений.
38. Межличностный конфликт как социально-психологический феномен.
39. Психологические методы воздействия в деловом общении.
40. Роль убеждения в управленческой деятельности.

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология управления», модуль  
Предметная деятельность /сост. Е. В. Гунина – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева,  
2016. - 10 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля)  
«Психология управления», модуль Предметная деятельность слушателям кафедры  
педагогике и психологии, обучающихся по профессиональной программе  
профессиональной переподготовке «Практическая психология в сфере управления и  
образования»

Составитель \_\_\_\_\_ к. психол. н., доц. Е. В. Гунина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
педагогике и психологии, протокол №11 от 20 апреля 2016г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е. В. Гунина

© Гунина Е. В., 2016г.

© ЧГПУ им. И. Я. Яковлева

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования»

 Гунина Е. В.  
(подпись)

« » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Психология управления  
дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки  
«Практическая психология в сфере управления и образования»

Форма обучения  
Очно-заочная

Чебоксары 2017 г.

### 1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине Психология управления

№ раздела	Наименование разделы дисциплины	Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Основы управления. Самопознание и самоуправление.	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	домашнее задание	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Личность как социально-психологический феномен	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	тесты	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Психология взаимоотношений: диалог, согласование, понимание	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Психологическое воздействие: внушение, убеждение, манипуляции	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат, деловая игра	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Этика управления	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации,	реферат, тесты	по окончании изучения раздела дисциплины



		адаптации, оценки персонала.		
6	Стиль руководства	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат, тесты, деловая игра	по окончанию изучения раздела дисциплины
7	Власть. Влияние. Лидерство	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат	по окончанию изучения раздела дисциплины
8	Психология конфликта, конструктивное решение	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат	по окончанию изучения раздела дисциплины
9	Социально-психологические методы управления	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	реферат, тесты	по окончанию изучения раздела дисциплины

## 2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций	Код контролируемой компетенции и измеряемые образовательные результаты (дескрипторы)		Наименование оценочных средств (форма контроля)
Основы управления. Самопознание и самоуправление.	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Знать психологические аспекты управления персоналом	домашнее задание
Личность как социально-	Владение современными технологиями в управлении	Знать основные компоненты	тесты

психологический феномен	персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	личности	
Психология взаимоотношений: диалог, согласование, понимание	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Знать: Уметь использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения; Владеть пакетом диагностических методик по выявлению межличностного общения, степени конфликтности персонала	реферат
Психологическое воздействие: внушение, убеждение, манипуляции	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Владеть методами психологического воздействия	реферат, деловая игра
Этика управления	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Уметь использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения	реферат, тесты
Стиль руководства	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Знать социально-психологические основы деятельности руководителя..	реферат, тесты, деловая игра
Власть. Влияние. Лидерство	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	Знать социально-психологические основы деятельности руководителя.. Уметь создавать благоприятный психологический климат в коллективе;	реферат



		<b>Владеть</b>	
Психология конфликта, конструктивное решение	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	<b>Знать</b> - типы и способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе; <b>Уметь</b> разрешать конфликтные ситуации. <b>Владеть</b> пакетом диагностических методик по выявлению межличностного общения, степени конфликтности персонала;	реферат
Социально-психологические методы управления	Владение современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах. Умение решать организационные задачи в обучении, мотивации, адаптации, оценки персонала.	<b>Владеть</b> методами психологического обеспечения управления персоналом	реферат, тесты

## 2. Фонды оценочных средств (типичные контрольные задания или иные материалы) текущего контроля.

### 2.1. Примерная тематика рефератов

1. Психология предпринимателя.
2. Стратегическое управление персоналом
3. Понятие сплоченности коллектива. Эффективность взаимодействия руководителя с подчиненными
4. Индивидуально-личностные особенности менеджера как профессионально подготовленного руководителя
5. Разрешение и управление конфликтами
6. Концепция стресса Г. Селье и общий адаптационный синдром
7. Теоретические проблемы психологии управления
8. Психология управления как наука
9. Искусство управлять людьми
10. Психологическое содержание управленческой деятельности
11. Проблема управления и социальной адаптации молодых сотрудников
12. Анализ психологических особенностей деятельности руководителя первичного звена управления
13. Предмет и задачи психологии управления
14. Коммуникации - понятие, виды, их характеристика
15. Коммуникации в организации

### Критерии оценивания реферата (в баллах)

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.

### 2.3. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

**Тема 1. Этика управления.** Деловая этика. Уровни проявления деловой этики. Этикет и культура поведения делового человека. Вербальный (речевой) канал общения. Умения слушать собеседника. Виды слушания. Культура спора. Индивидуальные, национальные и культурные традиции. Психологические приемы убеждения в споре. Активное слушание как средство эффективного общения.

**Тема 2. Стиль руководства.** Теории руководства. Стили руководства. Функции руководителя.

Руководство и лидерство. Управление поведением организации. Формирование группового поведения в организации.

**Тема 3. Психология конфликта, конструктивное решение.** Конфликт как социальное явление. Динамика конфликта. Классификация конфликта. Конфликты в организации. Социальные конфликты в сфере труда и распределения материальных (социальных) благ. Способы разрешения конфликтных ситуаций и конфликтов.

**Тема 4. Социально-психологические методы управления.** Система поощрений и наказаний. Стимулы: материальные, моральные. Социальные, социально-психологические. Мотивация персонала.

**Критерии оценивания (в баллах)** Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логическое последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения правила в конкретных случаях.

**Критерии оценивания:** 1) полнота и правильность ответа, 2) степень осознанности, понимания изученного, 3) языковое оформление ответа.

« 5 баллов» ставится, если

- 1) студент поздно излагает материал, дает правильное определение основных понятий.
  - 2) обнаруживает понимание материала, может обосновывать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
  - 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
- « 4 балла» – студент дает ответ, удовлетворяющих тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же и исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«3 балла» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
  - 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
  - 3) излагает материал не последовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
- «2 балла» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Эта оценка отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезными препятствиями к успешному овладению последующего материала.

### 2.5. Фонды тестовых заданий

#### Контрольное тестирование

#### 1. Внешнее лидерство – это:

- А) знание имен и должностей каждого члена коллектива
- Б) улыбка и искреннее приветствие «С добрым утром!»
- В) уверенность в том, что вы сами – лучший пример в работе и поведении для своих подчиненных
- Г) поиск улучшенных методов построения производственных задач или организации работы для того, чтобы максимально использовать способности, навыки и интересы людей

#### 2. Стратегия поведения менеджера в конфликтных ситуациях:

- А) компромисс
- Б) никакого компромисса
- В) игнорирование конфликта
- Г) соперничество, конкуренция
- Д) приспособление
- Е) сотрудничество
- Г) никакого сотрудничества

#### 3. Авторитарный стиль руководства характеризуется:

- А) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям



- Б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и в контроле за своей работой  
В) ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя
- 4. Демотивированные сотрудники проявляют:**  
А) желание приспособиться к необходимым переменам  
Б) инертность и равнодушие к работе  
В) сотрудничество при решении проблем  
Г) недобросовестную трату рабочего времени и высокую степень «отсутствия»  
Д) преувеличенное воздействие на них трудностей  
Е) готовность отдельных людей брать на себя ответственность
- 5. Демократический стиль руководства характеризуется:**  
А) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям  
Б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и в контроле за своей работой  
В) ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя
- 6. Средствами профилактики конфликтных ситуаций являются:**  
А) недопущение спора  
Б) вступление в спор в выяснении ситуации  
В) умение слушать  
Г) исключение суждений и оценок, ущемляющих честь и достоинство собеседника  
Д) применение словесных формул учтивости
- 7. Определите основные умения и навыки, необходимые для эффективной деятельности любого руководителя**  
А) профессиональные навыки  
Б) умение оформлять офисную документацию  
В) административные навыки  
Г) умение достигать результатов при помощи людей  
Д) умение производить впечатления на окружающих
- 8. Основными группами вопросов, используемых при деловых беседах, являются:**  
А) закрытые, открытые, риторические, переломные, вопросы для обдумывания  
Б) сложные, открытые, риторические, простые  
В) открытые, риторические, простые, переломные
- 9. Либеральный стиль руководства характеризуется:**  
А) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям  
Б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и в контроле за своей работой  
В) ненавязыванием своей воли подчиненным, мотивируя их созданием климата, где люди мотивируют сами себя
- 10. Лидеры в коллективе бывают:**  
А) формальные  
Б) признанные  
В) неформальные  
Г) условные
- 11. Кем был впервые введен термин «этика»:**  
А) Цицероном  
Б) Архимедом  
В) Аристотелем  
Г) Сократом
- 12. Этикет – это:**  
А) наука о морали  
Б) манера поведения  
В) общая культура
- 13. Укажите, какие позиции делового взаимодействия соответствуют нравственным критериям:**  
А) современный коммерсант при совершении сделки должен быть убежден, что честь превыше прибыли  
Б) не доверяй никому и уважай себя  
В) нужно быть внимательным и вежливым в общении, корректным с окружающими (коллегами, начальством и клиентами, партнерами по общению), уметь шадить самолюбие собеседников  
Г) принципом деловых отношений должна быть только конкуренция (противоборство)  
Д) следует быть тактичным в общении, т.е. предоставлять возможность партнеру выйти из затруднений с честью и достоинством, не потеряв своего «лица»  
Е) всегда нужно ориентироваться на конечную цель (например, получение прибыли, заключение крупного контракта). Следовательно, цель оправдывает средства
- 14. Определите, какие типы общения относятся к межличностному общению:**  
А) императивное  
Б) интерактивное  
В) манипулятивное  
Г) перцептивное

- Д) диалогическое  
Е) все ответы верны  
Ж) все ответы неверны
- 15. Приписывание приятному человеку своих достоинств, а неприятному – своих недостатков называется:**  
А) «эффектом ореола»  
Б) «эффектом проекции»  
В) «эффектом упреждения»
- 16. «Поиск решения, удовлетворяющий интересы двух сторон» - это:**  
А) компромисс  
Б) сотрудничество  
В) избегание  
Г) соперничество  
Д) приспособление
- 17. Какая стратегия поведения позволяет вырабатывать навыки слушания, приобрести опыт совместной работы, навыки аргументации, выработать умения сдерживать свои эмоции:**  
А) компромисс  
Б) избегание  
В) соперничество  
Г) сотрудничество  
Д) приспособление
- 18. Укажите позиции правильного поведения в условиях конфликтной ситуации:**  
А) настаивая на своем предложении, не отвергайте предложения партнера, рассматривайте все предложения и оценивайте все «за» и «против»  
Б) демонстрируйте свое превосходство  
В) не позволяйте себе отвечать агрессией на агрессию  
Г) независимо от результата разрешения конфликта старайтесь не разрушать отношения с партнером  
Д) старайтесь как можно чаще обращать внимание на отрицательное эмоциональное состояние партнера: «Что ты злишься?»; «не надо так нервничать!»  
Е) предлагайте партнеру включать механизм идентификации: «Если бы вы были на моем месте, какие действия предприняли бы?»
- 19. Конфликтогены - это:**  
А) слова, действия (или бездействия), которые могут привести к конфликту  
Б) проявления конфликта  
В) причины конфликта, обусловленные социальным статусом личности  
Г) состояния личности, которое наступает после разрешения конфликта
- 20. Содержание управления конфликтами включает:**  
А) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение  
Б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение  
В) прогнозирование, регулирование, разрешение  
Г) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение  
Д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение
- 21. Какие из приведенных ниже рекомендаций противоречат эффективному общению:**  
А) поддерживайте атмосферу доверия, взаимного уважения, проявляйте эмпатию к собеседнику  
Б) используйте невербальные средства коммуникации: частый контакт глаз; кивание головы в знак понимания и другие  
В) стремитесь к овладению инициативой в общении, добивайтесь, чтобы вас больше слушали, постарайтесь показать свою эрудицию  
Г) в процессе приема информации не перебивайте говорящего, не давайте советы, не критикуйте
- 22. Определите типы конфликта в организации по следующим причинам: нарушение договорных обязательств; неполная информация о реальном состоянии дел в организации; инновация без учета интереса работников; нарушения трудового законодательства:**  
А) организационно – технологические конфликты  
Б) конфликты в социально-экономической системе  
В) конфликты в административно – управленческой системе  
Г) конфликты, связанные с функционированием вне формальной организации
- 23. Процесс уподобления себя другому, отождествления с другим – это:**  
А) идентификация  
Б) стереотипизация  
В) конформизм  
Г) все ответы верны
- 24. Процесс приписывания причин, объясняющих поведение другого человека – это:**  
А) физиогномическая редукция  
Б) казуальная атрибуция



В) групповая идентификация

Г) все ответы верны

25. Процесс эмоционального проникновения во внутренний мир другого человека, в его мысли, чувства, ожидания – это:

А) казуальная атрибуция

Б) социальная – психологическая рефлексия

В) эмпатия

Г) идентификация

26. Личность – это:

А) человек как носитель сознания

Б) биологический вид

В) носитель субъективного, обладающего способностью психического отражения

Г) обладатель присущих только ему индивидуальных качеств

27. Человек как источник познания и действительности, носитель активности – это:

А) индивид

Б) человек

В) индивидуальность

Г) субъект

Д) личность

Ответы:

1. а,б,в,г	8. а	15. б	22. в
2. а,г,д,е	9. б	16. б	23. а
3. а	10. а,в	17. г	24. б
4. б,г,д	11. в	18. а, в, г	25. в
5. в	12. б	19. а	26. а
6. а,в,г,д	13. а,в,д	20. г	27. г
7. а,в,г	14. а,в,д	21. в	

#### Критерии оценивания (в баллах)

№ п/п	% от количества вопросов теста	Баллы	Оценка	Пример расчета при 25 вопросах теста, правильные ответы
1	50-69	60-75	удовлетворительно	18-20
2	70-89	76-89	хорошо	21-23
3	90-100	90-100	отлично	25-27

#### 4. Критерии оценки уровня сформированности компетенций по дисциплине (модулю)

Согласно рейтинговой системе оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся определяется, исходя из суммы баллов, накопленных в течение семестра и промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Психология управления» включает зачет. Примерный перечень вопросов к зачету и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания приведены в рабочей программе дисциплин.

#### Критерии оценки степени сформированности компетенций результатов зачета при использовании традиционной системы оценивания.

100 балльная шкала	Оценка
60-100	Зачтено
Ниже 60 баллов	Не зачтено

Соответствие уровня сформированности компетенций 100-балльной шкалой и стандартной 5-балльной шкалой

Уровень сформированности	5-балльная шкала	Критерии оценивания
--------------------------	------------------	---------------------

компетенций/100-балльная шкала		
Повышенный/ 90-100 баллов	«5» (отлично)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины (модуля) в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала
Базовый 76-89 баллов	«4» хорошо	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине (модулю) и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
Допустимый для всех студентов, осваивающих ОПОП ВО Пороговый 60-75 баллов	«3» (удовлетворительно)	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Недопустимый уровень /ниже 60 баллов	«2» (неудовлетворительно)	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающемуся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине (модулю)