

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



Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки

«Практическая психология в сфере управления и образования»

Психология личности, 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

1. Планируемые результаты дисциплины (модуля):

Цель дисциплины - проследивая связи между методологическим, теоретическим и эмпирическими уровнями научных знаний, ознакомить слушателей с основными понятиями, теориями и проблемами психологии личности.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть основные методологические принципы изучения психологии личности;
- ознакомиться с общими и специфическими признаками научной теории, психологической теории и теории личности;
- провести анализ классических и современных теорий личности.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основные теоретические концепции личности и применять их на практике;
- историю и современное состояние изучения личности.

Уметь:

- проводить психологические исследования личности;
- проводить сопоставительный анализ теоретических подходов к изучению личности человека.

Владеть навыками оценки результатов экспериментальных исследований в области психологии личности

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	Методологические принципы психологии личности	Методология как теория научного метода. Особенности познавательной ситуации исследования личности по А.Г. Асмолову. Принципы изучения личности: принцип системности: (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, В.С. Мерлин), активности (Н.А. Бернштейн, П.К. Анохин, Д.Н. Узнадзе, А.Н. Леонтьев), развития: (З. Фрейд, Э. Эриксон, Н. МакВильямс), принцип субъекта (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская), принцип детерминизма (Дж. Уотсон, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев), принцип единства теории, эксперимента и практики (Д. Кэмпбелл, В.Н. Дружинин, Т.В. Корнилова).	домашнее задание
2	Понятие теории личности. Классический психоанализ и его модификации	Специфика психологической теории (С.Л. Рубинштейн). Имплицинтная концепция (Дж. Брунер и Р. Тагиури). Эксплицитная концепция. Классический психоанализ З. Фрейда. Три этапа научного творчества: модель аффективной травмы, топическая и структурная модели. Стадии психосексуального развития по Фрейду. Аналитическая психология К. Юнга. Структура психики. Понятие архетипа и психической функции. Индивидуация и ее этапы. Подходы к	Обсуждение контрольных вопросов

		типологии личности. Индивидуальная психология А. Адлера. Чувство неполноценности и комплекс неполноценности. Личное и конструктивное превосходство и социальный интерес, творческое Я. Понятие жизненной цели и жизненного стиля.	
3	Гуманистическая психология	Основные принципы гуманистической психологии. Теория личностных черт Г. Олпорта. Принцип функциональной автономии мотивов. Мотивы нужды и мотивы развития. Теория самоактуализации А. Маслоу. Понятие самоактуализации. Иерархия мотивов по Маслоу. Теория К. Роджерса и понятие конгруэнтности. Безусловное положительное отношение к человеку и эмпатия. Феноменальное поле и самость. Принципы личностно-центрированной психотерапии.	Обсуждение контрольных вопросов
4	Теория поля К. Левина. Теория личностных конструктов Дж. Келли	Понятие психологического пространства в гештальтпсихологии. Основные принципы теории поля К. Левина. Структурная часть теории поля: психологическое поле и личность, внутрличностный регион, перцептуально-моторный слой, понятие субрегиона, валентные объекты. Динамическая часть теории: психическая энергия, истинные потребности и квазипотребности, напряжение, принцип редукции напряжения. Экспериментальные работы школы К. Левина. Становление когнитивной психологии. Теория личностных конструктов Дж. Келли. Понятие конструкта. Биполярность, диапазон применимости и индивидуальность. Развитие системы конструктов. Тест репертуарных решеток.	Обсуждение контрольных вопросов
5	Теории научения в психологии личности	Закон научения (Э. Торндайк). Теория оперантного обусловливания Скиннера. Оперантное и респондентное поведение. Научение как процесс. Подкрепление в виде поощрения и наказания. Режимы подкрепления. Неусвоенная и неадаптивная реакции в психопатологии. Принципы терапии в психологии научения. Сходство и различия теории научения и социально-когнитивной теории. Обучение путем наблюдения (А. Бандура). Четыре компонента обучения в процессе наблюдения: внимание, память, воспроизведение движений, мотивация. Агрессия и ее детерминанты. Самоэффективность и источники ее оценки.	реферат
6	Отечественная психология личности	Проблема личности в отечественных психологических школах: культурно-историческая теория Л.С. Выготского, теория деятельности А.Н. Леонтьева, философско-психологическая теория С.Л. Рубинштейна. Проблема человека в трудах Б.Г. Ананьева. Отношение как единица анализа личности по В.Н. Мясищеву. Понятие установки по Д.Н. Узнадзе. Установка и деятельность. Новые	Работа с тетрадью, тестирование

		тенденции исследования личности в отечественной психологии. Проблема морального развития личности. Исследования представлений о порядочном человеке (М.И. Воловикова и М.И. Гренкова). Психология понимания и проблема правды и лжи в работах В.В. Знакова. Исследование личности пожилого человека (Л.И. Анцыферова). Психосемантика сознания (В.Ф. Петренко, А.Т. Шмелев, Е.Т. Соколова). Метод реконструкции субъективных семантических пространств. Проблема инициативы и ответственности личности (К.А. Абульханова-Славская).	
--	--	---	--

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	Методологические принципы психологии личности	4	2	-	-	2
2	Понятие теории личности. Классический психоанализ и его модификации	6	2	-	-	4
3	Гуманистическая психология	6	2	-	-	4
4	Теория поля К. Левина. Теория личностных конструктов Дж. Келли	6	2	-	-	4
5	Теории научения в психологии личности	8	2	2	-	4
6	Отечественная психология личности	10	4	2	-	4
	Итого	40	14	4	-	22

Форма контроля – экзамен

3. Список рекомендуемых источников

3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. Гуревич, П. С. Психология личности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. С. Гуревич. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 566 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
2. Гусева, Т. И. Психология личности [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. И. Гусева, Т. В. Катарьян. – Саратов : Научная книга, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
3. Крыжановская, Л. М. Методы психологической коррекции личности : учеб. для вузов / Л. М. Крыжановская. – Москва : ВЛАДОС, 2015. – 238 с.

б) дополнительная литература

1. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии [Электронный ресурс] / Л. И. Анцыферова. – Москва : Когито-Центр : Ин-т психологии РАН, 2013. – 512 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
2. Асмолов, А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека : учеб. для вузов по спец. "Психология" / А. Г. Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Академия : Смысл, 2007. – 526 с. – (Психология для студента).
3. Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 508 с. : ил. – (Практикум по психологии).
4. Столяренко, Л. Д. Психология личности : учеб. пособие / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2011. – 574 с. – (Серия "Высшее образование").
4. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности : учеб. для студентов вузов / Н. И. Шевандрин. – 2-е изд. – Москва : ВЛАДОС, 2001. – 508 с.

3.2. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии»;
2. Журнал «Психологический журнал»;
3. Журнал «Иностранная психология»;
4. Журнал «Вестник МГУ»;
5. Журнал «Вопросы философии»

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. Вопросы для самостоятельного изучения

1. Эпигенетический принцип развития в психологии
2. Специфика эпигенетического принципа в психологии (по сравнению с биологией)
3. Подходы к проблеме структуры личности
4. Системный подход в исследованиях личности
5. Особенности экспериментальных исследований в психологии личности
6. Проективные тесты и их теоретические основания
7. ИмPLICITные концепции интеллекта
8. ИмPLICITные концепции личности
9. Сновидение и его роль в психической жизни человека по Фрейд и Юнгу
10. Архетип Трикстера и его особенности
11. Понятие Самости в работах Юнга
12. Компенсаторные возможности психики
13. Самоутверждение личности и его связь с типами превосходства по Адлеру
14. Сравнение классического и "дикого" психоанализа
15. Связь симптомов посттравматического стрессового расстройства с моделью привязанности по Боулби
16. Принцип эпигенеза в психологии
17. Эпигенетические и преформистские психологические теории
18. Чувство изоляции в период ранней взрослости
19. Понятие объекта в теории Фрейда и работах Английской школы
20. Изменение представлений о переносе в истории психоанализа
21. Регрессия как способ защиты личности от тревоги
22. Юмор как одна из зрелых психологических защит

23. Типичные защиты подростка
24. Сравнительный анализ гуманистического направления и глубинной психологии
25. Понятие предельных переживаний по А. Маслоу
26. Сопоставление различных подходов к работе с клиентом
27. Проблема самоактуализации в работах А. Маслоу
28. Развитие эмпатии в общении с ребенком
29. Проблема эмпатийного слушания в психотерапии.
30. Нормативы экспериментальных исследований в школе Курта Левина
31. Адекватность уровня притязаний в подростковом возрасте
32. Исследование полевое поведения при повышении ситуативной тревожности личности
33. Понятие "когнитивная простота/ сложность" в теории Дж. Келли
34. Особенности системы конструкторов в подростковом возрасте
35. Исследование регрессии в школе К. Левина.
36. Агрессия как социальное научение
37. Самоэффективность и ее динамика
38. Подражание и идентификация в теории А. Бандуры
39. Проблема ожидания в социально-когнитивной теории
40. Проблема социализации и ее решение в теориях научения
41. Принцип развития психической деятельности по Л.С. Выготскому, А.Н. Леонтьеву и С.Л. Рубинштейну
42. Психологический анализ механизма интериоризации и его сравнение с психоаналитическим понятием интроекции
43. Проблема жизненного пути в работах С.Л. Рубинштейна
44. Постулат непосредственности и пути его преодоления в отечественных и зарубежных школах
45. Проблема установки в работах Д.Н. Узнадзе и А.Г. Асмолова.
46. История развития взглядов на темперамент
47. Конституциональная теория У. Шелдона
48. Развитие взглядов на темперамент в работах В.С. Мерлина
49. Проблема темперамента в работах В.Д. Небылицына
50. Подходы к измерению свойств нервной системы в школе Теплова-Небылицына
51. Механизмы эмоциональной неустойчивости личности
52. Теории страха в современной психологической литературе
53. Защитные механизмы подростков
54. Связь психологической защиты с уровнем тревожности личности
55. Понятие регрессии в работах Фрейда и Левина
56. Компенсация как механизм психологической защиты
57. Объекты проекции и идентификации в подростковом возрасте
58. Половая идентичность в период юности
59. Проблемы половой идентификации подростка
60. Самоутверждение подростка
61. Способность отказывать в просьбе как механизм самоутверждения личности
62. Проблемы половой идентичности у девочек с синдромом Тернера
63. Признаки дефеминизации у девочек с синдромом Свайера
64. Проблема социальных представлений в отечественной психологии
65. Социальные представления в работах С. Московичи
66. Развитие взглядов С.Л. Рубинштейна на проблему жизненного пути личности
67. Жизненный путь личности и проблема периодизации развития в глубинной психологии
68. Самоинтеграция личности в теории С.Л. Рубинштейна и интеграция всех противоположностей по К. Юнгу
69. Принцип детерминизма в концепции С.Л. Рубинштейна
70. Трагическое и комическое в жизни личности
71. Развитие представлений о личности в работах С.Л. Рубинштейна
72. Основные подходы к проблеме воли в психологии
73. История изменения взглядов на волю
74. Воля и саморегуляция
75. Механизмы изменения смысла деятельности

76. Характер и волевые качества личности
77. Нарушение контроля поведения при различных заболеваниях
78. Роль психологической защиты в избавлении от чувства тревоги
79. Защита и тревога
80. Типы защит при экзистенциальной тревоге
81. Обсессивно-компульсивная личность и особенности ее отношения к миру
82. Нарциссическая личность и ее исследование в работах Х. Кохута и О. Кернберга
83. Особенности шизоидной организации личности
84. Глубокая психопатология и подходы к терапии таких пациентов

4.2. Темы рефератов

1. Общепсихологическая характеристика личности
2. Потребностно-мотивационная сфера личности
3. «Я-концепция» и психологическая защита
4. Профессионально важные качества личности
5. Мотивация и мотивировка, их различия
6. Проявления высокого и низкого самоуважения в поведении личности
7. Основные механизмы психологической защиты
8. Различия в функционировании механизмов подавления и вытеснения

4.3 Контрольный тест

ВАРИАНТ 1

1. Два уровня механизма человеческой психики выделил:

- А) А. В. Петровский
- Б) С. Л. Рубинштейн
- В) В. С. Мерлин
- Г) А. Ф. Лазурский

2. К понятию «личность» не относил генотипические особенности человека:

- А) А. Г. Ковалев
- Б) С. Л. Рубинштейн
- В) А. Н. Леонтьев
- Г) А. В. Петровский

3. Выберите основные положения теории личности З. Фрейда:

- А) предсознательное
- Б) коллективное бессознательное
- В) архетип
- Г) социальные роли

4. Человека в единстве четырех сторон (как биологический вид; в развитии в процессе жизненного пути; как личность; как часть человечества) рассматривал:

- А) А. Н. Леонтьев
- Б) В. В. Мясищев
- В) Б. Г. Ананьев
- Г) С. Л. Рубинштейн

5. Выберите основные положения гуманистической теории личности:

- А) стадии сексуального развития
- Б) психическое здоровье
- В) «идеальное Я»
- Г) личностные конструкторы

6. Выберите одну ключевую позицию индивидуальной психологии:

- А) стиль жизни
- Б) самооценка
- В) архетип
- Г) стадия социализации

7. Ключевое понятие аналитической психологии:

- А) артефакт
- Б) знак
- В) архетип
- Г) символ

8. Бихевиористский подход рассматривает человека как результат:

- А) постижения им последствий своего поведения

- Б) когнитивной интерпретации различных ситуаций
 В) конфликтов между познавательными силами и реальностью
 Г) взаимодействий между людьми
9. Характеристика личности, определяющая интенсивность, продолжительность, частоту, длительность и разнообразие выполненных действий, называется:
 А) эмоциональностью
 Б) активностью
 В) саморегуляцией
 Г) самостоятельностью
10. Склонность личности видеть источники управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе называется:
 А) интроспекцией
 Б) локусом контроля
 В) инверсией
 Г) паттерном
11. Активное вмешательство исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий для установления психологического факта называется:
 А) контент-анализом
 Б) экспериментом
 В) анализом продуктов деятельности
 Г) беседой
12. Оценка согласованности показателей, получаемых при повторном тестировании тех же испытуемых и тем же самым тестом или эквивалентной его формой, характеризует тест с точки зрения его:
 А) валидности
 Б) достоверности
 В) надежности
 Г) репрезентативности
13. По С.Л. Рубинштейну, самосознание:
 А) предшествует развитию сознания
 Б) является этапом в развитии сознания
 В) возникает одновременно с сознанием
 Г) развивается одновременно с сознанием
14. Психологическим механизмом самосознания выступает:
 А) эмпатия
 Б) рефлексия
 В) идентификация
 Г) атрибуция
15. С точки зрения субъекта деятельности личность исследуется:
 А) А.Н. Леонтьевым
 Б) А.Ф. Лазурским
 В) К.К. Платоновым
 Г) А.Г. Ковалевым

ВАРИАНТ 2

1. Три уровня психического развития (низший, средний, высший) выделил:
 А) С. Л. Рубинштейн
 Б) А. Ф. Лазурский
 В) А. В. Петровский
 Г) В. С. Мерлин
2. По мнению центральное место в структуре личности занимает мотивационная сфера:
 А) А. В. Петровский
 Б) А. Н. Леонтьев
 В) А. Г. Ковалев
 Г) С. Л. Рубинштейн
3. Выберите основное положение теории социализации:
 А) подкрепляемое научение
 Б) стиль жизни
 В) «творческое Я»
 Г) личное бессознательное
4. «Личность выступает как целостная система внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия...» считает:
 А) А.Н.Леонтьев

- Б) К.К. Платонов
 В) Э.Фромм
 Г) С.Холл
5. Основными положениями теории черт личности Г.Олпорта являются:
 А) поверхностные – исходные черты
 Б) комплекс неполноценности
 В) психические структуры, проявляющиеся в поведении
 Г) иерархия потребностей
6. Основным в когнитивной теории личности является понятие:
 А) схема
 Б) модель
 В) конструктор
 Г) установка
7. Согласно концепции Г.Айзенка, эмоционально неустойчивый интроверт – это:
 А) холерик
 Б) меланхолик
 В) сангвиник
 Г) флегматик
8. По З.Фрейд, бессознательное являет собой инстанцию психики:
 А) асоциальную
 Б) аморальную
 В) алогичную
 Г) здоровую
9. Социальная зрелость человека не проявляется:
 А) в структуре его притязаний
 Б) в спектре исполняемых им социальных ролей
 В) в уровне сформированности у него механизмов самообладания
 Г) в спектре переживаемых эмоций
10. Степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным, характеризует:
 А) уровень притязаний
 Б) локус контроля
 В) самооценка
 Г) самоотношение
11. Систематическое применение моделирования наиболее характерно:
 А) для гуманистической психологии
 Б) для гештальтпсихологии
 В) для психоанализа
 Г) для психологии сознания
12. Для установления статистической взаимосвязи между переменными применяется:
 А) t-критерий Стьюдента
 Б) корреляционный анализ
 В) метод анализа продуктов деятельности
 Г) контент-анализ
13. Самосознание можно определить как:
 А) повышенное внимание к себе
 Б) уровень притязаний
 В) направленность личности
 Г) образ себя
14. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:
 А) самооценкой
 Б) самопрезентацией
 В) самовосприятием
 Г) самоощущением
15. Понятие «жизненный путь» в отечественную психологию введено:
 А) Б.Г. Ананьевым
 Б) А.Р. Лурией
 В) Д.Б. Элькониним
 Г) С.Л. Рубинштейн

4.4. Вопросы к экзамену

1. Личность как предмет психологического исследования
2. Общее представление о личности, определение
3. Социальная среда как условие развития личности. Личность и деятельность
4. Соотношение понятий "индивид", "личность", "индивидуальность"
5. Методологические принципы современной психологии личности: принцип структурной организации личности и принцип активности
6. Методологические принципы современной психологии личности: принцип развития, принцип субъекта и принцип детерминизма
7. Основные проблемы психологии личности
8. Методы исследования личности
9. Проективные методики и принцип проекции
10. Психоанализ З. Фрейда
11. Определение механизмов вытеснения и сопротивления по Фрейду
12. Стадии развития личности ребенка по Фрейду
13. Метод свободных ассоциаций (З. Фрейд)
14. Защитные механизмы личности (отрицание, проекция, рационализация, сублимация и др.)
15. Аналитическая психология К. Юнга (общее представление)
16. Личное и коллективное бессознательное
17. Представление об архетипах. Основные архетипы человека.
18. Проблема индивидуации как развития индивидуальности личности по Юнгу
19. Учение Юнга о психических типах
20. Индивидуальная психология А. Адлера (общее представление)
21. Проблема компенсации и сверхкомпенсации по Адлеру
22. Фрейд, Юнг и Адлер - единомышленники и противники
23. Направления современного психоанализа: эго-психология
24. Направления современного психоанализа: теории объектных отношений
25. Определение переноса, типичные проявления переноса
26. Основные элементы переноса
27. Классификации реакций переноса
28. Сопротивление и его проявления
29. Эпигенетическая концепция Э. Эриксона
30. Основные стадии жизненного цикла по Эриксону
31. Понятия интроекции, идентификации и идентичности (Эриксон)
32. Гуманистическая психология
33. Движущие силы развития личности в психоанализе и гуманистической психологии
34. Принципы индирективной психотерапии К. Роджерса
35. Концепция самоактуализации А. Маслоу
36. Когнитивистское направление: психология личностных конструктов Дж. Келли
37. Тест репертуарных решеток
38. Теория оперантного обусловливания Скиннера
39. Решение основных проблем психологии личности в теориях научения
40. Социально-когнитивная теория Бандуры
41. Гештальттеория К. Левина
42. Истинные потребности и квазипотребности по Левину
43. Экспериментальные работы в школе К. Левина (эксперименты Зейгарник, Овсянкиной, Карстен, Хоппе)
44. Эффект Зейгарник и эксперименты Овсянкиной
45. Основные направления исследования личности в отечественной психологии. Развитие личности ребенка в культурно-исторической теории Л.С. Выготского.
46. Личность и деятельность в концепции А.Н. Леонтьева
47. Проблема самосознания, личности и ее жизненного пути в работах С.Л. Рубинштейна
48. Основные проблемы современной отечественной психологии личности
49. Современные концепции темперамента
50. История взглядов на проблему темперамента
51. Проблема детского темперамента
52. Теория Р. Пломиня
53. Эмоции и их функции
54. Виды эмоций. Страх и тревога
55. Психологические защиты и совладающее поведение
56. Самосознание как процесс и результат
57. Образ Я и самооценка
58. Развитие Я-концепции
59. Половая идентичность
60. Пол и гендер
61. Психологические пространство и время личности
62. Теории воли
63. Волевое и произвольное действие
64. Механизмы волевой регуляции личности
65. Невротический уровень организации личности
66. Психотический уровень организации личности
67. Пограничный уровень организации личности

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психология личности», модуль
Предметная деятельность /сост. Е. В. Гунина – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева,
2016. – 13 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля)
«Психология личности», 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 педагогики 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 личности
 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 личности

№ раздела	Наименование разделы дисциплины	Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Методологические принципы психологии личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	домашнее задание	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Понятие теории личности. Классический психоанализ и его модификации	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Обсуждение контрольных вопросов	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Гуманистическая психология	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Обсуждение контрольных вопросов	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Теория поля К. Левина. Теория личностных конструктов Дж. Келли	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Обсуждение контрольных вопросов	по окончании изучения раздела дисциплины

5	Теории научения в психологии личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	реферат	по окончании изучения раздела дисциплины
6	Отечественная психология личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Работа с тетрадью, тестирование	по окончании 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)
Методологические принципы психологии личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Знать основные теоретические концепции личности и применять их на практике; Владеть навыками оценки результатов экспериментальных исследований в области психологии личности	домашнее задание

Понятие теории личности. Классический психоанализ и его модификации	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Знать историю и современное состояние изучения личности.	Обсуждение контрольных вопросов
Гуманистическая психология	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Знать: историю и современное состояние изучения личности. Уметь проводить сопоставительный анализ теоретических подходов к изучению личности человека. Владеть оценки результатов экспериментальных исследований в области психологии личности	Обсуждение контрольных вопросов
Теория поля К. Левина. Теория личностных конструктов Дж. Келли	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Уметь проводить психологические исследования личности; Владеть оценки результатов экспериментальных исследований в области психологии личности	Обсуждение контрольных вопросов
Теории научения в психологии личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Уметь проводить сопоставительный анализ теоретических подходов к изучению личности человека.	реферат
Отечественная психология личности	Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска	Знать историю и современное состояние изучения личности. Уметь проводить сопоставительный анализ теоретических подходов к изучению личности человека.	Работа с тетрадью, тестирование

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

2.1. Примерная тематика рефератов

1. Общепсихологическая характеристика личности
2. Потребностно-мотивационная сфера личности
3. «Я-концепция» и психологическая защита
4. Профессионально важные качества личности
5. Мотивация и мотивировка, их различия
6. Проявления высокого и низкого самоуважения в поведении личности
7. Основные механизмы психологической защиты
8. Различия в функционировании механизмов подавления и вытеснения

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 объем, 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 объем 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. Теории научения в психологии личности. Закон научения (Э. Торндайк). Теория оперантного обусловливания Скиннера. Оперантное и респондентное поведение. Научение как процесс. Подкрепление в виде поощрения и наказания. Режимы подкрепления. Неусвоенная и неадаптивная реакция в психопатологии. Принципы терапии в психологии научения. Сходство и различия теории научения и социально-когнитивной теории. Обучение путем наблюдения (А. Бандура). Четыре компонента обучения в процессе наблюдения: внимание, память, воспроизведение движений, мотивация. Агрессия и ее детерминанты. Самоэффективность и источники ее оценки.

Тема 2. Отечественная психология личности. Проблема личности в отечественных психологических школах: культурно-историческая теория Л.С. Выготского, теория деятельности А.Н. Леонтьева, философско-психологическая теория С.Л. Рубинштейна. Проблема человека в трудах Б.Г. Ананьева. Отношение как единица анализа личности по В.Н. Мясищеву. Понятие установки по Д.Н. Узнадзе. Установка и деятельность. Новые тенденции исследования личности в отечественной психологии. Проблема морального развития личности. Исследования представлений о порядочном человеке (М.И. Воловикова и М.И. Гренкова). Психология понимания и проблема правды и лжи в работах В.В. Знакова. Исследование личности пожилого человека (Л.И. Анцыферова). Психосемантика сознания (В.Ф. Петренко, А.Т. Шмелев, Е.Т. Соколова). Метод реконструкции субъективных семантических пространств. Проблема инициативы и ответственности личности (К.А. Абульханова-Славская).

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 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» - студент дает ответ, удовлетворяющий 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 формировке 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. Два уровня механизма человеческой психики выделил:

- А) А. В. Петровский
- Б) С. Л. Рубинштейн

- В) В. С. Мерлин
- Г) А. Ф. Лазурский

2. К понятию «личность» не относил генотипические особенности человека:

- А) А. Г. Ковалев
- Б) С. Л. Рубинштейн
- В) А. Н. Леонтьев
- Г) А. В. Петровский

3. Выберите основные положения теории личности З. Фрейда:

- А) предсознательное
- Б) коллективное бессознательное
- В) архетип
- Г) социальные роли

4. Человека в единстве четырех сторон (как биологический вид; в развитии в процессе жизненного пути; как личность; как часть человечества) рассматривал:

- А) А. Н. Леонтьев
- Б) В. В. Мясищев
- В) Б. Г. Ананьев
- Г) С. Л. Рубинштейн

5. Выберите основные положения гуманистической теории личности:

- А) стадии сексуального развития
- Б) психическое здоровье
- В) «идеальное Я»
- Г) личностные конструкты

6. Выберите одну ключевую позицию индивидуальной психологии:

- А) стиль жизни
- Б) самооценка
- В) архетип
- Г) стадия социализации

7. Ключевое понятие аналитической психологии:

- А) артефакт
- Б) знак
- В) архетип
- Г) символ

8. Бихевиористский подход рассматривает человека как результат:

- А) постижения им последствий своего поведения
- Б) когнитивной интерпретации различных ситуаций
- В) конфликтов между познавательными силами и реальностью
- Г) взаимодействий между людьми

9. Характеристика личности, определяющая интенсивность, продолжительность, частоту, длительность и разнообразие выполненных действий, называется:

- А) эмоциональностью
- Б) активностью
- В) саморегуляцией
- Г) самостоятельностью

10. Склонность личности видеть источники управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе называется:

- А) интроспекцией
- Б) локусом контроля
- В) инверсией
- Г) паттерном

11. Активное вмешательство исследователя в деятельность испытуемого с целью создания условий для установления психологического факта называется:

- А) контент-анализом
- Б) экспериментом
- В) анализом продуктов деятельности
- Г) беседой

12. Оценка согласованности показателей, получаемых при повторном тестировании тех же испытуемых и тем же самым тестом или эквивалентной его формой, характеризует тест с точки зрения его:

- А) валидности
- Б) достоверности
- В) надежности

- Г) репрезентативности
13. По С.Л. Рубинштейну, самосознание:
- А) предшествует развитию сознания
 - Б) является этапом в развитии сознания
 - В) возникает одновременно с сознанием
 - Г) развивается одновременно с сознанием

14. Психологическим механизмом самосознания выступает:
- А) эмпатия
 - Б) рефлексия
 - В) идентификация
 - Г) атрибуция

15. С точки зрения субъекта деятельности личность исследуется:
- А) А.Н. Леонтьевым
 - Б) А.Ф. Лазурским
 - В) К.К. Платоновым
 - Г) А.Г. Ковалевым

ВАРИАНТ 2

1. Три уровня психического развития (низший, средний, высший) выделил:

- А) С. Л. Рубинштейн
- Б) А. Ф. Лазурский
- В) А. В. Петровский
- Г) В. С. Мерлин

2. По мнению центральное место в структуре личности занимает мотивационная сфера:

- А) А. В. Петровский
- Б) А. Н. Леонтьев
- В) А.Г. Ковалев
- Г) С. Л. Рубинштейн

3. Выберите основное положение теории социализации:

- А) подкрепляемое научение
- Б) стиль жизни
- В) «творческое Я»
- Г) личное бессознательное

4. «Личность выступает как целостная система внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия...» считает:

- А) А.Н.Леонтьев
- Б) К.К. Платонов
- В) Э.Фромм
- Г) С.Холл

5. Основными положениями теории черт личности Г.Олпорта являются:

- А) поверхностные – исходные черты
- Б) комплекс неполноценности
- В) психические структуры, проявляющиеся в поведении
- Г) иерархия потребностей

6. Основным в когнитивной теории личности является понятие:

- А) схема
- Б) модель
- В) конструкт
- Г) установка

7. Согласно концепции Г.Айзенка, эмоционально неустойчивый интроверт – это:

- А) холерик
- Б) меланхолик
- В) сангвиник
- Г) флегматик

8. По З.Фрейду, бессознательное являет собой инстанцию психики:

- А) асоциальную
- Б) аморальную
- В) алогичную
- Г) здоровую

9. Социальная зрелость человека не проявляется:

- А) в структуре его притязаний
- Б) в спектре исполняемых им социальных ролей
- В) в уровне сформированности у него механизмов самообладания
- Г) в спектре переживаемых эмоций

10. Степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным, характеризует:

- А) уровень притязаний
- Б) locus контроля
- В) самооценка
- Г) самоотношение

11. Систематическое применение моделирования наиболее характерно:

- А) для гуманистической психологии
- Б) для гештальтпсихологии
- В) для психоанализа
- Г) для психологии сознания

12. Для установления статистической взаимосвязи между переменными применяется:

- А) t-критерий Стьюдента
- Б) корреляционный анализ
- В) метод анализа продуктов деятельности
- Г) контент-анализ

13. Самосознание можно определить как:

- А) повышенное внимание к себе
- Б) уровень притязаний
- В) направленность личности
- Г) образ себя

14. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:

- А) самооценкой
- Б) самопрезентацией
- В) самовосприятием
- Г) самоощущением

15. Понятие «жизненный путь» в отечественную психологию введено:

- А) Б.Г. Ананьевым
- Б) А.Р. Лурией
- В) Д.Б. Элькониним
- Г) С.Л. Рубинштейн

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 личности» включает экзамен. Примерный перечень вопросов к экзамену и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов экзамена 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-бальной шкалой и стандартной 5-бальной шкалой

Уровень сформированности компетенций/100-бальная шкала	5-бальная 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»

Психолого-педагогическая коррекция, 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: подготовить слушателей к работе с детьми с отклонениями в развитии и поведении, к эффективному их обучению и воспитанию.

Задачи дисциплины:

- выработка у слушателей адекватных представлений о сущности коррекционного процесса и направлениях коррекционной деятельности психолога;
- формирование комплексного представления о содержании, формах и методах индивидуальной и групповой коррекционной работы;
- вооружение их знаниями, умениями и навыками реализации основных психолого-педагогических подходов и технологий;
- подготовка будущих психологов к более успешной профессиональной адаптации в современных условиях.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основные категории и понятия психолого-педагогической коррекции, объект, предмет, цели и задачи учебного курса;
- сущность коррекционно-педагогической деятельности, ее место в профессиональной работе психолога, ее структуру и основные компоненты;
- основные направления в отечественной и зарубежной коррекционной практике;
- пути, средства, формы и методы коррекционной работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении;
- содержание и особенности коррекционной работы с различными возрастными группами.

Уметь:

- осуществлять практическую психолого-педагогическую коррекционную деятельность;
- анализировать и оценивать эффективность коррекционных воздействий;
- организовать целенаправленную профилактическую и коррекционно-педагогическую работу с детьми с различными видами психофизических отклонений;
- творчески применять полученные теоретические и практические знания.

Владеть:

- разнообразными методиками, способами и методами коррекционно-педагогической работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении;
- эффективными формами сотрудничества с воспитателями, учителями, школьной администрацией и родителями;
- навыками оказания психологической помощи субъектам учебно-воспитательного процесса в условиях образовательного учреждения.

2. Учебно-тематический пан 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	Сущность психолого-педагогической коррекции	Понятие психолого-педагогической коррекции. Цели, задачи психолого-педагогической коррекции. Принципы психолого-педагогической коррекции. Виды психолого-	Домашнее задание

		педагогической коррекции.	
2	Особенности составления коррекционно-развивающих программ	Основные принципы составления коррекционных программ. Требования к составлению коррекционной программы. Диагностический, установочный, коррекционный, оценочный блоки психокоррекционного комплекса. Оценка эффективности коррекционных мероприятий. Факторы, влияющие на эффективность коррекции. Составление психолого-педагогического заключения.	Письменный опрос
3	Отклоняющееся поведение детей и подростков	Факторы риска в дошкольном возрасте. Факторы риска в младшем школьном возрасте. Факторы риска в подростковом возрасте. Типология проблемных детей. Классификации видов отклоняющегося поведения. Психолого-педагогическая характеристика девиаций в поведении несовершеннолетних. Причины и условия девиантного поведения подростков.	Письменный опрос
4	Методы и средства психолого-педагогического воздействия	Методы поведенческой коррекции. Основные этапы коррекционного процесса с использованием метода проективного рисунка. Основные психологические механизмы коррекционного воздействия игры. Ролевой тренинг. Арттерапия. Психогимнастика. Упражнения, используемые при проведении социально-психологического тренинга.	Реферат
5	Методы коррекции коммуникативных нарушений	Психодрама как метод коррекции коммуникативных нарушений. Психологические механизмы и организационные приемы психодрамы. Понятие социодрамы как метода коррекции коммуникативных нарушений. Театрализация как психотехника коррекции коммуникативных нарушений. Принципы театрализации. Коммуникативный тренинг для подростков.	Составление коррекционных программ
6	Методы психокоррекционного воздействия при различных поведенческих и эмоциональных нарушениях	Этапы изучения личности ребенка. Приемы личностно-ориентированной терапии. Игровой практикум: шесть шляп, «волшебный круг» и др. Техники арттерапии в практике сказкотерапии. Использование приема «Проективные рисунки». Сказочная куклотерапия. Отработка невербальных методов коррекции: музыкотерапия, психогимнастика, психологические этюды и др. Тренинг уверенного поведения как метод коррекции поведенческих нарушений.	Составление коррекционных программ
7	Психологические основы работы с отрицательными привычками и психологическими состояниями	Пошаговая методика работы с вредными привычками. Техника работы с отрицательными психологическими состояниями: анализ состояния, объективная реальность состояния, связь с реальностью. Рассказывание сказок, групповое рассказывание сказок, сочинение сказок по проблеме. Психотерапевтические и психокоррекционные сказки. Сказкотерапия с «особым» ребенком.	Психодиагностика
8	Основные направления	Основные направления психопрофилактической	Тест

психопрофилактической деятельности	деятельности педагога-психолога. Психогигиена. Профилактика нарушений психического развития. Двигательно-расслабляющая деятельность. Предупреждение психомоторных расстройств (гипер- и гипоактивности). Развитие социально-личностной компетенции детей. Понятие психологической реабилитации	
------------------------------------	--	--

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	Сущность психолого-педагогической коррекции	3	1	-	-	2
2	Особенности составления коррекционно-развивающих программ	3	1	-	-	2
3	Отклоняющееся поведение детей и подростков	3	1	-	-	2
4	Методы и средства психолого-педагогического воздействия	5	1	1	1	2
5	Методы психолого-педагогической коррекции коммуникативных нарушений	5	2	1	1	2
6	Методы психокоррекционного воздействия при различных поведенческих и эмоциональных нарушениях	4	2	-	1	4
7	Психологические основы работы с отрицательными привычками и психологическими состояниями	5	2	1	1	4
8	Основные направления психопрофилактической деятельности	4	2	1	-	2
	Итого	40	12	4	4	20

Форма контроля – зачёт

3. Список рекомендуемых источников

3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. Абрамова, Г. С. Практическая психология / Г. С. Абрамова. – М.: Академия, 2014. – 368 с.
2. Истратова, О. Н. Практикум по детской психокоррекции / О. Н. Истратова – М.: Феникс, 2013. – 352 с.
3. Короткова, Л. Д. Сказкотерапия для дошкольного и младшего школьного возраста : методические рекомендации психокоррекционной работы / Л. Д. Короткова. – М.: ЦГЛ. – 2003. – 246 с.
4. Осипова, А. А. Общая психокоррекция / А. А. Осипова. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 512 с.

б) дополнительная литература

1. Вербина, Г. Г. Психокоррекция и психопрофилактика / Г. Г. Вербина. – Чебоксары : ЧГПУ, 2005. – 64 с.
2. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Практикум по креативной терапии / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. – СПб.: Речь, 2003. – 400 с.
3. Зыкова, М. И. Фольклоротерапия / М. И. Зыкова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2004. – 160 с.
4. Ипатов, А. В. Психологическая профилактика деструкций в помогающих профессиях [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Ипатов, Т. Р. Шишигина. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 144 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>.
5. Медведева, Е. А. Артпедагогика и арттерапия в специальном образовании : учебное для студ. сред. и высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Медведева. – М.: Академия, 2001. – 168 с.
6. Сергеева, Н. Ю. Артпедагогика : радость самовыражения: учебно-методическое пособие. – Чебоксары : Чуваш. гос. ун-т, 2003. – 100 с.
7. Стишенок, И. В. Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост / И. В. Стишенок. – СПб.: Речь, 2005. – 144 с.
8. Черняева, С. А. Психотерапевтические сказки и игры / С. А. Черняева. – СПб.: Речь, 2003. – 168 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. Синдром сгорания в деятельности психолога, осуществляющего психолого-педагогическую коррекцию
2. Программа психологической коррекции дефектов внимания младшего школьника

3. Программа психологической коррекции дефектов памяти младшего школьника
4. Тренинг коммуникативной компетентности подростков
5. Тренинг взаимоотношений подростков и родителей
6. Теория и практика ролевых игр
7. Интерактивные ролевые игры
8. Тренинг партнерского общения
9. Гиперактивный ребенок. Помощь родителям
10. Агрессия и агрессивность. Рекомендации психолога
11. Детская застенчивость – как ее преодолеть
12. Дети с задержкой психического развития – в школе и дома
13. Нарушения эмоционально-волевой сферы личности младшего школьника
14. Школьная тревожность: причины и коррекция
15. Акцентуация подростков: точки наименьшего сопротивления

4.2 Письменный опрос

1. Цели, задачи психолого-педагогической коррекции.
2. Принципы психолого-педагогической коррекции.
3. Виды психолого-педагогической коррекции.
4. Факторы риска в дошкольном возрасте.
5. Факторы риска в младшем школьном возрасте.
6. Факторы риска в подростковом возрасте.
7. Типология проблемных детей.
8. Классификации видов отклоняющегося поведения.
9. Психолого-педагогическая характеристика девиаций в поведении несовершеннолетних.
10. Причины и условия девиантного поведения подростков.

4.3 Составление коррекционных программ

1. Коммуникативный тренинг для подростков.
2. Тренинг уверенного поведения.
3. Программа коррекции агрессивности.

4.4 Психодиагностика

1. Выявить причины агрессивности у 3 подростков.
2. Провести исследование тревожности у младших школьников (3 чел.)

4.5 Тестирование

1. Что буквально означает понятие «коррекция»:

- а) исправление; б) руководство; в) предназначение; г) планирование.

2. Определить соответствие.

Психокоррекционные мероприятия можно классифицировать:

1. по характеру направленности.
 2. по форме работы.
 3. по масштабу решаемых задач.
- а) Общая, частная, специальная;
б) Симптоматическая, каузальная;
в) Индивидуальная, групповая.

3. Выделите три основных принципа психокоррекции:

- а) принцип единства диагностики и коррекции;
б) принцип нормативности развития;
в) деятельностный принцип коррекции;

г) принцип субъективного и объективного факторов.

4. Определить соответствие.

Основные компоненты профессиональной готовности к коррекционному воздействию:

1. Владение конкретными методами и методиками коррекции.
2. Психологическая проработанность психологом собственных проблем.
3. Знание основ коррекционной работы.

- а) теоретический компонент;
б) практический компонент;
в) личностная готовность.

5. Выделите три составляющие единицы целей и задач коррекционно-развивающей программы:

- а) коррекционная; б) профилактическая; в) превентивная; г) развивающая.

6. Противопоказаниями для индивидуальной психокоррекции являются:

- а) выраженная возбудимость;
б) низкие моральные нормы;
в) недостаточный уровень интеллектуального развития;
г) все ответы верны.

7. Дизонтогенез - это:

- а) нарушение физического и психического развития;
б) психическое заболевание;
в) исследование соматического статуса ребенка;
г) нормальное физическое и психическое развитие.

8. Теорию системного строения дефекта выдвинул:

- а) В. И. Лубовский; б) В. В. Лебединский; в) Л. С. Выготский; г) С. Л. Рубинштейн.

9. Особенности психического развития, свойственные отдельным видам дизонтогенеза, относят к закономерностям:

- а) общим; б) межсистемным; в) модально-неспецифическим; г) модально-специфическим.

10. Замедление переработки поступающей информации относят к закономерностям:

- а) общим; б) межсистемным; в) модально-неспецифическим; г) модально-специфическим.

4.6 Вопросы к зачёту

1. Факторы риска в дошкольном возрасте.
2. Факторы риска в младшем школьном возрасте.
3. Факторы риска в подростковом возрасте.
4. Охарактеризуйте типичные характерологические и поведенческие отклонения ребенка.
5. Критерии явления «норма-аномалия».
6. Упрямство – как нарушение поведения детей.
7. Нарушения эмоционального развития детей дошкольного возраста.
8. Синдром дефицита внимания.
9. Замкнутость, застенчивые дети.
10. Лживость как нарушение поведения.
11. Агрессивность. Виды агрессивности.
12. Классификация отклонений в развитии и поведении детей и подростков.
13. Классификация ЗПР. Типичные особенности детей с задержкой психического развития.
14. Акцентуация подростков (А.Е.Личко).
15. Психологическая коррекция и ее виды.
16. Психокоррекционная ситуация.
17. Цели и задачи психокоррекционной работы.
18. Принципы составления и основные виды психокоррекционных программ.
19. Основные требования к составлению психокоррекционной программы.
20. Оценка эффективности психокоррекционных мероприятий.
21. Психокоррекционный комплекс.
22. Факторы, определяющие эффективность психокоррекции.
23. Назовите основные элементы психокоррекционной ситуации.
24. Основные блоки психокоррекционного комплекса.

25. Оценка эффективности коррекционной работы.
26. Процедура проведения методики «Семейная фотография».
27. Охарактеризуйте коррекционные возможности социометрических процедур «Семейная скульптура» и «Семейная хореография».
28. Коррекционные возможности методики «Ролевая карточная игра».
29. Покажите на примере методики «Семейный ритуал» коррекционные возможности структурных методик семейной коррекции.
30. Охарактеризуйте коррекционные цели методики «Сравнение ценностей».
31. Коррекционные возможности методики «Семейное пространство».
32. Правила проведения методики «Супружеская конференция» и «Семейный совет».
33. Основные правила проведения конструктивного спора

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Психолого-педагогическая коррекция», модуль Предметная деятельность /сост. О. В. Патеева. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2014. - 10 с.

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

Составитель Патеева к. пед. наук, доц. О. В. Патеева

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

Заведующий кафедрой Гунина Е. В. Гунина

© Патеева О. 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

Психолого-педагогическая коррекция

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 труда

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Сущность психолого-педагогической коррекции	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Домашнее задание	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Особенности составления коррекционно-развивающих программ	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Письменный опрос	по окончании изучения раздела дисциплины
3	Отклоняющееся поведение детей и подростков	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Письменный опрос	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Методы и средства психолого-педагогического воздействия	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Реферат	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Методы коррекции коммуникативных нарушений	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Составление коррекционных программ	по окончании изучения раздела дисциплины
6	Методы психокоррекционного воздействия при различных поведенческих и эмоциональных нарушениях	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Составление коррекционных программ	по окончании изучения раздела дисциплины
7	Психологические основы работы с отрицательными привычками и психологическими состояниями	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Психодиагностика	по окончании изучения раздела дисциплины
8	Основные направления психопрофилактической деятельности	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Тест	

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования	Код контролируемой компетенции и измеряемые	Наименование
--------------------	---	--------------

компетенций	образовательные результаты (дескрипторы)		оценочный средств (форма контроля)
Сущность психолого-педагогической коррекции	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Знать: основные категории и понятия психолого-педагогической коррекции, объект, предмет, цели и задачи учебного курса	Домашнее задание
Особенности составления коррекционно-развивающих программ	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Уметь: организовать целенаправленную профилактическую и коррекционно-педагогическую работу с детьми с различными видами психофизических отклонений	Письменный опрос
Отклоняющееся поведение детей и подростков	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Знать: основные направления в отечественной и зарубежной коррекционной практике; Владеть: разнообразными методиками, способами и методами коррекционно-педагогической работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении	Письменный опрос
Методы и средства психолого-педагогического воздействия	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Знать: пути, средства, формы и методы коррекционной работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении; Уметь: осуществлять практическую психолого-педагогическую коррекционную деятельность	Реферат
Методы коррекции коммуникативных нарушений	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Знать: пути, средства, формы и методы коррекционной работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении; - содержание и особенности коррекционной работы с различными возрастными группами Уметь: осуществлять практическую психолого-педагогическую коррекционную деятельность; - анализировать и оценивать эффективность коррекционных воздействий	Составление коррекционных программ
Методы психокоррекционного воздействия при различных поведенческих и эмоциональных нарушениях	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Знать: пути, средства, формы и методы коррекционной работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении; Уметь: осуществлять практическую психолого-педагогическую коррекционную деятельность; - анализировать и оценивать эффективность коррекционных воздействий;	Составление коррекционных программ

		Владеть: разнообразными методиками, способами и методами коррекционно-педагогической работы с той или иной группой детей, имеющих недостатки в развитии и поведении	
Психологические основы работы с отрицательными привычками и психологическими состояниями	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Уметь: осуществлять практическую психолого-педагогическую коррекционную деятельность; - анализировать и оценивать эффективность коррекционных воздействий; Владеть: навыками оказания психологической помощи субъектам учебно-воспитательного процесса в условиях образовательного учреждения	Психодиагностика
Основные направления психопрофилактической деятельности	Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуациям и контингенту респондентов	Уметь: организовать целенаправленную профилактическую и коррекционно-педагогическую работу с детьми с различными видами психофизических отклонений; Владеть: эффективными формами сотрудничества с воспитателями, учителями, школьной администрацией и родителями	Тест

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

2.1. Примерная тематика рефератов

1. Синдром сгорания в деятельности психолога, осуществляющего психолого-педагогическую коррекцию
2. Программа психологической коррекции дефектов внимания младшего школьника
3. Программа психологической коррекции дефектов памяти младшего школьника
4. Тренинг коммуникативной компетентности подростков
5. Тренинг взаимоотношений подростков и родителей
6. Теория и практика ролевых игр
7. Интерактивные ролевые игры
8. Тренинг партнерского общения
9. Гиперактивный ребенок. Помощь родителям
10. Агрессия и агрессивность. Рекомендации психолога
11. Детская застенчивость – как ее преодолеть
12. Дети с задержкой психического развития – в школе и дома
13. Нарушения эмоционально-волевой сферы личности младшего школьника
14. Школьная тревожность: причины и коррекция
15. Акцентуация подростков: точки наименьшего сопротивления

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.

2.2. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

Тема 1. Методы и средства психолого-педагогического воздействия

Методы поведенческой коррекции. Основные этапы коррекционного процесса с использованием метода проективного рисунка. Основные психологические механизмы коррекционного воздействия игры. Ролевой тренинг. Арттерапия. Психогимнастика. Упражнения, используемые при проведении социально-психологического тренинга.

Тема 2. Методы психолого-педагогической коррекции коммуникативных нарушений

Психодрама как метод коррекции коммуникативных нарушений. Психологические механизмы и организационные приемы психодрамы. Понятие социодрамы как метода коррекции коммуникативных нарушений. Театрализация как психотехника коррекции коммуникативных нарушений. Принципы театрализации. Коммуникативный тренинг для подростков.

Тема 3. Психологические основы работы с отрицательными привычками и психологическими состояниями

Пошаговая методика работы с вредными привычками. Техника работы с отрицательными психологическими состояниями: анализ состояния, объективная реальность состояния, связь с реальностью. Рассказывание сказок, групповое рассказывание сказок, сочинение сказок по проблеме. Психотерапевтические и психокоррекционные сказки. Сказкотерапия с «собой» ребенком.

Тема 4. Основные направления психопрофилактической деятельности

Основные направления психопрофилактической деятельности педагога-психолога. Психогигиена. Профилактика нарушений психического развития. Двигательно-расслабляющая деятельность. Предупреждение психомоторных расстройств (гипер- и гипоактивности). Развитие социально-личностной компетенции детей. Понятие психологической реабилитации

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 языковым 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.

2.3. Фонды тестовых заданий

Контрольное тестирование

1. Что буквально означает понятие «коррекция»:

- а) исправление; б) руководство; в) предназначение; г) планирование.

2. Определить соответствие.

Психокоррекционные мероприятия можно классифицировать:

1. по характеру направленности.
2. по форме работы.
3. по масштабу решаемых задач.

- а) Общая, частная, специальная;
- б) Симптоматическая, каузальная;
- в) Индивидуальная, групповая.

3. Выделите три основных принципа психокоррекции:

- а) принцип единства диагностики и коррекции;
- б) принцип нормативности развития;
- в) деятельностный принцип коррекции;
- г) принцип субъективного и объективного факторов.

4. Определить соответствие.

Основные компоненты профессиональной готовности к коррекционному воздействию:

1. Владение конкретными методами и методиками коррекции.
2. Психологическая проработанность психологом собственных проблем.
3. Знание основ коррекционной работы.

- а) теоретический компонент;
- б) практический компонент;
- в) личностная готовность.

5. Выделите три составляющие единицы целей и задач коррекционно-развивающей программы:

- а) коррекционная; б) профилактическая; в) превентивная; г) развивающая.

6. Противопоказаниями для индивидуальной психокоррекции являются:

- а) выраженная возбудимость;
- б) низкие моральные нормы;
- в) недостаточный уровень интеллектуального развития;
- г) все ответы верны.

7. Дизонтогенез - это:

- а) нарушение физического и психического развития;
- б) психическое заболевание;
- в) исследование соматического статуса ребенка;
- г) нормальное физическое и психическое развитие.

8. Теорию системного строения дефекта выдвинул:

- а) В. И. Лубовский; б) В. В. Лебединский; в) Л. С. Выготский; г) С. Л. Рубинштейн.

9. Особенности психического развития, свойственные отдельным видам дизонтогенеза, относят к закономерностям:

- а) общим; б) межсистемным; в) модально-неспецифическим; г) модально-специфическим.

10. Замедление переработки поступающей информации относят к закономерностям:

- а) общим; б) межсистемным; в) модально-неспецифическим; г) модально-специфическим

Критерии оценивания (в баллах)

- 60-75 % правильно выполненных заданий – 1 балл
76-90 % правильно выполненных заданий – 2 балла
91-100 % правильно выполненных заданий – 3 балла

2.4. Письменный опрос

1. Цели, задачи психолого-педагогической коррекции.
2. Принципы психолого-педагогической коррекции.
3. Виды психолого-педагогической коррекции.
4. Факторы риска в дошкольном возрасте.
5. Факторы риска в младшем школьном возрасте.
6. Факторы риска в подростковом возрасте.
7. Типология проблемных детей.
8. Классификация видов отклоняющегося поведения.
9. Психолого-педагогическая характеристика девиаций в поведении несовершеннолетних.
10. Причины и условия девиантного поведения подростков.

Критерии оценки опроса:

Оценка 2 балла – задания выполнены полностью; слушатель 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.

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 «Психолого-педагогическая коррекция» 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.

Вопросы к зачёту

1. Факторы риска в дошкольном возрасте.
2. Факторы риска в младшем школьном возрасте.
3. Факторы риска в подростковом возрасте.
4. Охарактеризуйте типичные характерологические и поведенческие отклонения ребенка.
5. Критерии явления «норма-аномалия».
6. Упрямство – как нарушение поведения детей.
7. Нарушения эмоционального развития детей дошкольного возраста.
8. Синдром дефицита внимания.
9. Замкнутость, застенчивые дети.
10. Лживость как нарушение поведения.
11. Агрессивность. Виды агрессивности.
12. Классификация отклонений в развитии и поведении детей и подростков.
13. Классификация ЗПР. Типичные особенности детей с задержкой психического развития.
14. Акцентуация подростков (А.Е.Личко).
15. Психологическая коррекция и ее виды.
16. Психокоррекционная ситуация.
17. Цели и задачи психокоррекционной работы.
18. Принципы составления и основные виды психокоррекционных программ.
19. Основные требования к составлению психокоррекционной программы.
20. Оценка эффективности психокоррекционных мероприятий.
21. Психокоррекционный комплекс.
22. Факторы, определяющие эффективность психокоррекции.
23. Назовите основные элементы психокоррекционной ситуации.
24. Основные блоки психокоррекционного комплекса.
25. Оценка эффективности коррекционной работы.
26. Процедура проведения методики «Семейная фотография».
27. Охарактеризуйте коррекционные возможности социометрических процедур «Семейная скульптура» и «Семейная хореография».
28. Коррекционные возможности методики «Ролевая карточная игра».
29. Покажите на примере методики «Семейный ритуал» коррекционные возможности структурных методик семейной коррекции.
30. Охарактеризуйте коррекционные цели методики «Сравнение ценностей».
31. Коррекционные возможности методики «Семейное пространство».
32. Правила проведения методики «Супружеская конференция» и «Семейный совет».
33. Основные правила проведения конструктивного спора

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

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

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»

«PR в системе управления», 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):

Изучение студентами данной дисциплины имеет следующую **цель** – дать системные теоретические знания и развить практические навыки по вопросам организации PR – мероприятий, ознакомить студентов с практическими методами PR.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

ЗНАТЬ:

- какие задачи организации можно решать методами публич рилейшнз;
- какие требования предъявляются к коммуникационному процессу в целом, к личным качествам менеджера PR, в частности;
- практические методы, технологии и приемы PR;
- приемы работы со средствами массовой коммуникации и информации;
- должен знать и использовать приемы воздействия на массовую и специализированную аудиторию, а также представлять особенности взаимоотношений с конкретным индивидуумом;
- представлять роль и место службы PR в избирательных компаниях, в маркетинговых и конкурентных стратегиях фирм;
- знать кодекс профессионального поведения и этики PR, правовые аспекты деятельности PR;

УМЕТЬ:

- ставить и решать стратегические задачи PR;
- структурировать цель и выработать в рамках базовой стратегии функциональные стратегии PR, а также уметь пользоваться микростратегиями на уровне операций;
- применять полученные знания и навыки в практической работе, в том числе формировать и влиять на общественное мнение, учитывать общественное настроение, структурировать аудиторию, позиционировать организацию и ее продукцию, грамотно подбирать персонал;
- взаимодействовать с руководством организации в плане консультационно-методических и организационно - управленческих функций PR.

ВЛАДЕТЬ:

- владеть арсеналом коммуникационных технологий, в том числе мастерством журналистики, редактированием, ораторским и дизайнерским искусством, методами общения.

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	Введение в правление общественными отношениями.	История развития публич рилейшнз. Сущность и содержание PR. Цели, задачи PR. Объект и предмет исследования. Принципы, предмет и методы PR. Подходы к определению PR (PR как искусство и наука достижения гармонии в отношениях посредством взаимопонимания; рациональный подход; коммуникативный менеджмент; маркетинговый комплекс). Функции PR.	реферат
2	Классификация PR	Виды по источнику (государственный PR, бизнес – PR, PR негосударственных организаций). По целям и задачам (кризисный, адаптационный, прогнозируемый,	

		«чёрный PR»). Технологии публич рилейшнз	
3	Структура PR - деятельности	Механизм PR. Принципы организации PR – деятельности. Этапы планирования PR – деятельности. Сферы влияния PR. Мероприятия PR и их задачи. Структура PR – агентства.	домашнее задание, решение практических ситуаций
4	Управление информационным процессом	Этапы управления информационным процессом.	домашнее задание, решение практических ситуаций
5	Управление общественными отношениями в государственных структурах	Организация PR – служб в государственных структурах. PR как функция управления общественными отношениями. Методологические принципы деятельности PR в органах государственной власти (системность, адекватность, мобильность). Направления деятельности и уровни их реализации. Модели по связям с общественностью: модель властвования и подчинения, переходная модель, управленческий PR. Государственная PR – служба: пресс – центры; управление Президента РФ по связям с общественностью; Госдума РФ. Функции пресс – центров.	домашнее задание, решение практических ситуаций
6	Российский государственный PR - рынок	PR- структура Президента РФ и её функции. PR – рынок субъектов РФ. Местный уровень PR – рынка. Корпоративный PR (бизнес - PR). Развитие государственного PR- рынка. Значение PR для гармонизации рыночных связей.	домашнее задание, решение практических ситуаций
7	Коммерческий бизнес – PR	Цели, задачи, отличия от государственного PR. PR в бизнесе. PR в маркетинговой деятельности. PR как инструмент для достижения конкурентного преимущества. Взаимоотношение PR, менеджмента и маркетинга	домашнее задание, решение практических ситуаций
8	СМИ и управление общественными отношениями	Практические методы PR. Взаимоотношение со СМИ. Предоставление информационных услуг. Виды и функции СМИ. Контроль за СМИ. Сущность двустороннего процесса. Пресса в практике PR. Пресс-релизы, пресс-конференции, брифинги, приёмы для прессы. Пресс-секретарь, пресс-центры и обеспечение условий работы журналистов. Телевидение и радиовещание в практике PR. Фотографии и фоторепортажи в практике PR. Кино и видеоматериалы для решения задач PR. Создание и эффективное использование кино- и видеоматериалов	домашнее задание, решение практических ситуаций

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	Введение в правление общественными отношениями.	4	2	-	-	2
2	Классификация PR	6	2	2	-	2
3	Структура PR -деятельности	6	2	-	2	2
4	Управление информационным процессом	4	2	-	-	2
5	Управление общественными отношениями в государственных структурах	6	2	-	-	4
6	Российский государственный PR - рынок	8	2	2	-	4
7	Коммерческий бизнес – PR	4	2	-	-	2
8	СМИ и управление общественными отношениями	6	2	-	2	2
	Всего	44	16	4	4	20

Форма контроля – зачет.

3. Список рекомендуемых источников

3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. *Гринберг, Т. Э.* Политические технологии PR и рекламы / Т. Э. Гринберг. – М. : Аспект Пресс, 2009. – 317 с.
2. *Зазыкин, В. Г.* Психология «Паблик рилейшнз» / В. Г. Зазыкин, А. П. Мельников. – М. : Элит, 2004. – 376 с.
3. *Кондратьев, Э.В.* Связи с общественностью : Практикум. – М. : Академический Проект, 2005. – 192 с.
4. *Кузнецов, В. Ф.* Связи с общественностью: Теория и технологии / В. Ф.Кузнецов. – М. : Аспект Пресс, 2005. – 300 с.

б) дополнительная литература

1. *Варакута, С. А., Егоров, Ю. Н.* Связи с общественностью : Учебное пособие. – М. : ИНФРА – М, 2001. – 246 с.
2. *Катлип, С. М.* Паблик рилейшенз. Теория и практика / С. М. Катлип, А. Х.Сентер, Г. М. Брум. - М. : Аспект Пресс, 2001 - 450с.
3. *Кондратьев, Э. В.* Связи с общественностью / Э. В. Кондратьев, Р. Н. Абрамова – М. : Академический Проект, 2004 – 432 с.
4. *Королько, В. Г.* Основы паблик рилейшнз / В. Г. Королько. – М. : Рефл-бук, 2003. – 528 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. История развития зарубежного PR.
2. Становление PR в России.
3. Функции PR.
4. PR в бизнесе.
5. PR в политике.
6. PR и общественное мнение.
7. Кризисный PR.
8. Черный PR.
9. Государственный PR.
10. PR в шоу-бизнесе.
11. Технологии PR.
12. Специальные мероприятия в системе связи с общественностью.
13. Роль СМИ в осуществлении связей с общественностью.
14. Управление связями с общественностью в организации.
15. Скандалы и слухи в PR – работе.
16. Речи, публичные выступления и деловые беседы.
17. Цели и функции PR в организации.
18. Реализация PR в различных сферах.
19. Оценка эффективности PR – деятельности.
20. Специалист в сфере PR.
21. Характеристика основных средств массовой информации.
22. Требования к проведению пресс-конференции и презентации.
23. Корпоративный PR.
24. Технологии черного PR.
25. Финансовый PR.
26. PR – компания и ее составляющие.
27. Роль мифов в массовой культуре.
28. Информационные войны.
29. Лоббирование – как инструмент PR.
30. Конструирование персонального имиджа.
31. Кризисы в современном обществе и способы борьбы с ними.
32. Поле деятельности специалиста по PR в современной России.

4.2. Вопросы к зачету

1. История развития PR.
2. Определение понятия PR.
3. Функции PR, их классификация
4. PR в сфере управления.
5. PR в политике.
6. PR в искусстве.

7. Формирование PR в России.
8. Развитие PR в Европе
9. Развитие PR в США
10. Субъекты PR (базисный, технологический).
11. PR в социально – экономической сфере.
12. Классификация PR.
13. Характеристика государственного PR.
14. Бизнес PR.
15. PR в спорте.
16. PR в шоу- бизнесе.
17. PR в финансовой сфере.
18. «Кризисный» PR.
19. Сущность и виды черного PR.
20. Технологии черного PR.
21. Технологии PR.
22. Мероприятия PR, классификация, требования проведения.
23. Структура PR-деятельности.
24. Этапы планирования PR – деятельности.
25. Структура PR- агентства.
26. Основные направления деятельности PR- отдела.
27. Пресс – конференция.
28. Этапы организации и проведения пресс – конференции
29. Этапы проведения переговоров
30. Аргументация на переговорном процессе: виды и структура
31. Особенности организации и проведения презентации
32. Этапы проведения и виды выставки
33. Этапы проведения и виды ярмарки.
34. Методологические принципы деятельности PR в органах государственной власти.
35. Функции пресс-центров.
36. PR – структура Президента РФ, её функции.
37. Местный уровень PR – рынка.
38. Развитие государственного PR – рынка.
39. Формы подачи информационно-новостных материалов.
40. Информационный пакет для СМИ.
41. Организация взаимодействия со СМИ.
42. Психологические механизмы воздействия рекламы.
43. Критерии оценки эффективности PR.

4.3. Решение практических заданий

1. Составьте таблицу характеристик PR в США, Европе и России.
2. Соберите информацию о национальной премии в области связей с общественностью «Серебряный лучник» в Чувашии. Сформулируйте практическую значимость данного проекта.
3. Приведите примеры скандалов, происходящих в общественной жизни. Определите, связаны ли они с деятельностью организации, группы людей или какого-либо одного человека. Как вы оцениваете PR – эффективность приведенных примеров? Обоснуйте ответ.
4. Приведите примеры мифов, которые может использовать в своих целях некоммерческая или коммерческая организация. Укажите, каким образом это лучше сделать.
5. Вспомните, с какими слухами вы сталкивались. Повлияли они на ваше мнение об объекте слухов?
6. Предложите идею, разработайте концепцию и сценарий специально организованных событий, которые могут быть использованы в качестве PR- технологии для:
 - предприятий, производящего лакокрасочную продукцию;
 - коммерческой структуры, занимающейся производством чистящих средств и бытовой химии;
 - страховой компании.

7.С помощью различных технологий PR разработайте программу действий, обеспечивающих привлечение внимания целевой группы общественности к следующему событию:

- финалу конкурса телеканалов области;
- открытию новой специализации в вузе;
- созданию нового регионального интернет – провайдера;
- открытию регионального представительства московского PR – агентства.

8.Цель PR – проекта: обеспечить высокий уровень положительной известности университета, добиться увеличения конкурса при поступлении на его гуманитарные факультеты. Какие целевые аудитории для реализации данного проекта вы выделите? Обсудите варианты. Напишите самостоятельную работу.

9.Цель PR – проекта: повысить уровень известности и престижности частной стоматологической клиники, обеспечить увеличение количества солидных клиентов. Какими методами вы будете изучать ожидания целевых аудиторий? Какие средства взаимодействия с целевыми аудиториями вы выберете?

10.Крупные кризисы и катастрофы иногда становятся катализатором развития некоторых видов деятельности. Например, стихийные бедствия влекут за собой повышенный спрос на стройматериалы и услуги строительных организаций. Спрогнозируйте наиболее эффективное поведение строительных организаций после ураганов с точки зрения PR.

11.Выберите произвольный PR – объект. Сформулируйте цель деятельности по связям с общественностью для этого объекта. Постройте дерево целей, позволяющее конкретизировать генеральную цель по одному из потенциальных направлений детализацию

12.Разработайте возможные структуры PR- подразделений для следующих организаций:

- районной администрации;
- выставочной фирмы;
- организации, занимающейся торговлей компьютерами;
- завода, производящего сельскохозяйственное оборудование.

13.Побывайте на пресс-конференции в какой-либо организации. Обсудите ее итоги. Проанализируйте, какие материалы появились в СМИ по итогам пресс-конференции. Обсудите причины полного (неполного) освещения пресс-конференции в СМИ.

14.Подготовьте ответы на вопросы:

- В чем различия функций PR органов государственной власти и органов местного самоуправления?

- Какие функции выполняют PR-службы органов власти?
- Каковы функции и структура PR-службы федерального ведомства.

15.Перечислите направления использования связей с общественностью в коммерческом секторе.

16.Коммерческое предприятие реализует благотворительную программу помощи инвалидам. Разработайте программу по связям с общественностью, обеспечивающую необходимое количество информационных выходов для привлечения внимания к этому факту.

17.Подготовьте пресс-релиз (информационный повод придумайте сами). Оформите его в соответствии с требованиями. Обоснуйте.

18.Приведите примеры ситуаций, когда российские СМИ освещали события в интересах определенной организации.

19.Проанализируйте материалы региональных СМИ для выявления примеров использования приемов управления информацией. Какие из приемов используются наиболее часто?

20. Объясните, почему к информационной нерекламной продукции аудитория проявляет гораздо больше доверия?

22.Разработайте имидж компании. Учитывая приведенные характеристики корпоративного имиджа, попробуйте разработать концепцию имиджа:

- завода по производству минеральной воды;
- магазина, продающего компьютеры;
- рекламного агентства;
- банка.

23. Заполните таблицу.

Цели деятельности поPR в государственном, коммерческом и некоммерческом секторах экономики

Для государственных органов	Для коммерческих предприятий	Для некоммерческих организаций

4.4 Контрольное тестирование

Вариант №1

1. Какова история возникновения связей с общественностью как сферы деятельности?

- а) ПР зародились в России в период сталинизма;
- б) ПР зародились в США более 100 лет назад;
- в) ПР зародились в Японии 200 лет назад.

2. Как соотносятся понятия «реклама» и «ПР»?

- а) они несовместимы;
- б) ПР — вид рекламы;
- в) ПР — разновидность менеджмента, часто использует рекламу для достижения поставленных целей.

3. Проведение презентации является важным событием для организации. Выберите верный вариант суждения по поводу презентации:

- а) на презентацию могут прийти все желающие;
- б) журналисты должны быть приглашены на презентацию обязательно;
- в) презентация проводится в основном для важных персон, от которых зависит будущее организации.

4. Кто такие «лидеры общественного мнения»:

- а) «лидеры мнений» всегда занимают ответственные должности;
- б) «группы влияния» и «лидеры мнений» — понятия идентичные;
- в) «лидеры мнений» проявляются только в период обсуждения проблем.

5. Каков главный принцип взаимодействия с внешней средой в ПР?

- а) главный принцип - обеспечение обратной связи;
- б) главный принцип - полнота направляемой информации;
- в) главный принцип - регулярность информирования.

6. Эффективность планирования ПР - деятельности:

- а) определяется количеством мероприятий со СМИ;
- б) зависит от грамотной формулировки цели и предполагаемых форм контроля;
- в) трудно измеряема, как и вся деятельность в ПР.

7. Участники презентации:

- а) только журналисты;
- б) только VIP-персоны;
- в) представители целевых аудиторий в зависимости от цели презентации.

8. Работа со СМИ в органах власти:

- а) пресс-службы в органах власти работают на основе единых, централизованно спускаемых сверху Положений;
- б) пресс-служба в органах власти проводит не только пресс-конференции, но и другие мероприятия со СМИ;
- в) аккредитация журналистов в органах власти проводится пресс-службой и на ее усмотрение.

9. Требования к специалисту ПР в России:

- а) разработана и утверждена на государственном уровне квалификационная модель специалиста по ПР;
- б) требования к специалисту по ПР находятся в стадии обсуждения в РАСО;
- в) требования к специалисту по ПР определяются работодателем и заказчиком.

10. Структура типового ПР - агентства:

- а) обязательно имеет отдел работы со СМИ;
- б) не обязательно имеет отдел работы со СМИ;
- в) имеет только штатных сотрудников.

11. Какое мнение о работе пресс-секретаря вы считаете верным?

- а) это такой же журналист, только зарплату получает не в редакции;
- б) это журналист, который не способен работать творчески, потому идет служить во власть;
- в) работа пресс-секретаря требует особой квалификации, не каждый журналист сможет быть пресс-секретарем.

12. Какое высказывание о пресс-релизе верное?

- а) пресс-релиз направляется во все организации и СМИ;
- б) пресс-релиз можно отправлять только в СМИ;
- в) пресс-релиз отправляется только почтой.

13. Сферы применения ПР:

- а) только в крупных организациях;
- б) в основном при решении политических задач;
- в) в тех сферах, где присутствует конкуренция.

14. Общественность как понятие и категория ПР:

- а) группа и общественность — понятия идентичные;
- б) толпа может стать общественностью при определенных условиях;
- в) масса и толпа - понятия идентичные.

15. Планирование ПР - деятельности:

- а) идентично медиапланированию;
- б) происходит на основе общего планирования работы организации с учетом ее стратегических задач;
- в) это оперативное планирование мероприятий.

16. Цели презентации в ПР:

- а) проводится для продвижения товара или услуги;
- б) проводится для укрепления репутации фирмы;
- в) проводится с любыми целями, по желанию руководителя.

17. Пресс-релиз как вид письменной коммуникации в ПР:

- а) направляется в любые организации;
- б) сообщение для прессы;
- в) может быть подписан журналистом.

18. ПР в политической сфере:

- а) российские ПР начинались с политических кампаний;
- б) в политической сфере ПР - это манипулирование общественным мнением;
- в) политика и честность несовместимы.

19. ПР и антикризисное управление:

- а) кризисы разрушают планы по ПР;
- б) ПР - технологии - часть антикризисного управления;
- в) предотвращение кризисов не входит в обязанности специалистов ПР.

20. Функции ПР в органах власти:

- а) ПР обеспечивают открытость власти;
- б) службы ПР должны дозировать информацию, выходящую в СМИ;
- в) органы власти не могут быть открытыми — в государственных интересах сохранять режим секретности.

Вариант №2

1. Каковы социальные функции ПР?

- а) ПР гармонизируют отношения в обществе;
- б) ПР не имеют социальных функций;
- в) ПР - чисто политическое явление.

2. Как соотносятся понятия «маркетинг» и «ПР»?

- а) они идентичны;
- б) не имеют точек соприкосновения;
- в) очень близки по содержанию и методам, но имеют свою специфику.

3. Пресс-конференция - мероприятие, на которое независимо от темы необходимо пригласить политиков, известных людей. Это повысит авторитет организации. Ваш вариант оценки данного тезиса:

- а) нет, это неверно, т.к. пресс-конференция — мероприятие для журналистов. На их вопросы отвечают представители организации, которая проводит пресс-конференцию;
- б) да;
- в) такое возможно, это решается организаторами.

4. Как формируется общественное мнение?

- а) только стихийно;
- б) общественного мнения фактически не существует, это условная категория;
- в) общественное мнение можно сформировать целенаправленно.

5. Этапы планирования ПР - деятельности:

- а) существует строгая система планирования ПР - деятельности, включающая 7 этапов;
- б) обязательными этапами планирования ПР - деятельности являются оценка ситуации и оценка программы;
- в) это сугубо творческий процесс, ничем не регламентированный.

6. Коммуникации в ПР - это:

- а) прежде всего межличностные коммуникации;
- б) публичные коммуникации;
- в) коммуникации через СМИ.

7. Как соотносятся понятия «пресс-конференция» и «брифинг»?

- а) пресс-конференция и брифинг - понятия идентичные;
- б) брифинг возможен без диалога;
- в) пресс-конференция проводится только официальными организациями.

8. Понятие цивилизованного лоббирования:

- а) в России нет закона, регулирующего лоббистскую деятельность;
- б) наиболее эффективно лоббирование «под ковром»;
- в) лоббирование частных интересов - основа демократии.

9. Этические требования к специалисту ПР в России:

- а) не сформулированы;
- б) черные технологии слишком популярны;
- в) этические основы профессии ПР изложены в документах РАСО.

10. Организационно-правовая форма типового ПР - агентства:

- а) организационно-правовая форма - НКО;
- б) организационно-правовая форма - типичная для предпринимательской структуры и зависит от выбора учредителей;
- в) не может быть ЗАО.

11. Этические основы ПР в России:

- а) Российский кодекс профессиональных и этических принципов в области СО, принят в 2001 году;
- б) Российский кодекс профессиональных и этических принципов в области СО, кардинально отличается от международных документов;
- в) этические основы по СО невозможно свести к одному документу, слишком многое зависит от конкретной ситуации.

12. Цели презентации в ПР:

- а) проводится для продвижения товара или услуги;
- б) проводится для укрепления репутации фирмы;
- в) проводится с любыми целями, по желанию руководителя.

13. Письменные коммуникации в ПР — это:

- а) пресс-релиз;
- б) все текстовые документы ПР-кампании;
- в) только определенные тексты, которые имеют специальное оформление.

14. ПР в политических партиях:

- а) политические партии борются за голоса избирателей на основе технологий ПР;
- б) российские политические партии пренебрегают опытом Запада и не используют технологии ПР;
- в) политические партии используют только механизмы пропаганды.

15. Какое высказывание о пресс-релизе верно?

- а) пресс-релиз направляется во все организации и СМИ;
- б) пресс-релиз можно отправлять только в СМИ;
- в) пресс-релиз отправляется только почтой.

16. Сферы применения ПР:

- а) только в крупных организациях;
- б) в основном при решении политических задач;
- в) в тех сферах, где присутствует конкуренция.

17. К фирменной ПР-акции относится

- А- дни открытых дверей;
- Б- социологическое исследование;
- В- речь

18. Какова история возникновения связей с общественностью как сферы деятельности?

- а) ПР зародились в России в период сталинизма;
- б) ПР зародились в США более 100 лет назад;
- в) ПР зародились в Японии 200 лет назад.

19. Является ли сегментирование внешней среды организации функцией специалиста по ПР?

- а) нет;
- б) если он по совместительству является маркетологом - да;
- в) да.

20. Участники презентации:

- а) только журналисты; ;;
- б) только VIP-персоны;
- в) представители целевых аудиторий в зависимости от цели презентации

Рабочая программа дисциплины (модуля) «PR в системе управления», модуль
Предметная деятельность / сост. Е. А. Андреева. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева,
2016. - 15 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины (модуля) «PR в
системе управления», модуль Предметная деятельность слушателям кафедры психологии,
обучающихся по 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

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

PR в системе 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 «PR в системе управления»

№ раздела	Наименование разделы дисциплины	Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Введение в правление общественными отношениями.	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	реферат	по окончании изучения раздела дисциплины
2	Классификация PR	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала		по окончании изучения раздела дисциплины
3	Структура PR - деятельности	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
4	Управление информационным процессом	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
5	Управление общественными отношениями в государственных структурах	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
6	Российский государственный PR - рынок	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
7	Коммерческий бизнес – PR	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании изучения раздела дисциплины
8	СМИ и управление общественными отношениями	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	домашнее задание, решение практических ситуаций	по окончании 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)
--------------------------------	--	---

Введение в правление общественными отношениями.	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать какие задачи организации можно решать методами публик рилейшенз	Реферат
Классификация PR	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать какие требования предъявляются к коммуникационному процессу в целом, к личным качествам менеджера PR, в частности; Уметь ставить и решать стратегические задачи PR	
Структура PR - деятельности	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать: практические методы, технологии и приемы PR Уметь взаимодействовать с руководством организации в плане консультационно-методических и организационно-управленческих функций PR	домашнее задание, решение практических ситуаций
Управление информационным процессом	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Уметь применять полученные знания и навыки в практической работе, в том числе формировать и влиять на общественное мнение, учитывать общественное настроение, структурировать аудиторию, позиционировать организацию и ее продукцию, грамотно подбирать персонал;	домашнее задание, решение практических ситуаций
Управление общественными отношениями в государственных структурах	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать и использовать приемы воздействия на массовую и специализированную аудиторию, а также представлять особенности взаимоотношений с конкретным индивидуом	домашнее задание, решение практических ситуаций
Российский государственный PR - рынок	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать историю и современное состояние изучения личности. Уметь структурировать цель и выработать в рамках базовой стратегии функциональные стратегии PR, а также уметь пользоваться микростратегиями на уровне операций	домашнее задание, решение практических ситуаций
Коммерческий бизнес – PR	Умение решать организационные задачи в	Уметь структурировать цель и выработать в	домашнее задание, решение

	сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	рамках базовой стратегии функциональные стратегии PR, а также уметь пользоваться микростратегиями на уровне операций	практических ситуаций
СМИ и управление общественными отношениями	Умение решать организационные задачи в сфере обучения, мотивации, адаптации, оценки персонала	Знать представлять роль и место службы PR в избирательных компаниях, в маркетинговых и конкурентных стратегиях фирм Владеть арсеналом коммуникационных технологий, в том числе мастерством журналистики, редактированием, ораторским и дизайнерским искусством, методами общения.	домашнее задание, решение практических ситуаций

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

2.1. Примерная тематика рефератов

1. История развития зарубежного PR.
2. Становление PR в России.
3. Функции PR.
4. PR в бизнесе.
5. PR в политике.
6. PR и общественное мнение.
7. Кризисный PR.
8. Черный PR.
9. Государственный PR.
10. PR в шоу-бизнесе.
11. Технологии PR.
12. Специальные мероприятия в системе связи с общественностью.
13. Роль СМИ в осуществлении связей с общественностью.
14. Управление связями с общественностью в организации.
15. Скандалы и слухи в PR – работе.
16. Речи, публичные выступления и деловые беседы.
17. Цели и функции PR в организации.
18. Реализация PR в различных сферах.
19. Оценка эффективности PR – деятельности.
20. Специалист в сфере PR.
21. Характеристика основных средств массовой информации.
22. Требования к проведению пресс-конференции и презентации.
23. Корпоративный PR.
24. Технологии черного PR.
25. Финансовый PR.
26. PR – компания и ее составляющие.
27. Роль мифов в массовой культуре.
28. Информационные войны.
29. Лоббирование – как инструмент PR.
30. Конструирование персонального имиджа.
31. Кризисы в современном обществе и способы борьбы с ними.
32. Поле деятельности специалиста по PR в современной России.

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.

2.2. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

Тема 1. Классификация PR. Виды по источнику (государственный PR, бизнес – PR, PR негосударственных организаций). По целям и задачам (кризисный, адаптационный, прогнозируемый, «чёрный PR»). Технологии публич рилейшнз

Тема 2. Российский государственный PR – рынок. PR- структура Президента РФ и её функции. PR – рынок субъектов РФ. Местный уровень PR – рынка. Корпоративный PR (бизнес – PR). Развитие государственного PR- рынка. Значение PR для гармонизации рыночных связей.

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 языковым 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.

2.3. Решение практических заданий

1. Составьте таблицу характеристик PR в США, Европе и России.
2. Соберите информацию о национальной премии в области связей с общественностью «Серебряный лучник» в Чувашии. Сформулируйте практическую значимость данного проекта.
3. Приведите примеры скандалов, происходящих в общественной жизни. Определите, связаны ли они с деятельностью организации, группы людей или какого-либо одного человека. Как вы оцениваете PR – эффективность приведенных примеров? Обоснуйте ответ.
4. Приведите примеры мифов, которые может использовать в своих целях некоммерческая или коммерческая организация. Укажите, каким образом это лучше сделать.
5. Вспомните, с какими слухами вы сталкивались. Повлияли они на ваше мнение об объекте слухов?
6. Предложите идею, разработайте концепцию и сценарий специально организованных событий, которые могут быть использованы в качестве PR- технологии для:
 - предприятий, производящего лакокрасочную продукцию;

- коммерческой структуры, занимающейся производством чистящих средств и бытовой химии;
 - страховой компании.
- 7.С помощью различных технологий PR разработайте программу действий, обеспечивающих привлечение внимания целевой группы общественности к следующему событию:
- финалу конкурса телеканалов области;
 - открытию новой специализации в вузе;
 - созданию нового регионального интернет – провайдера;
 - открытию регионального представительства московского PR – агентства.
- 8.Цель PR – проекта: обеспечив высокий уровень положительной известности университета, добиться увеличения конкурса при поступлении на его гуманитарные факультеты. Какие целевые аудитории для реализации данного проекта вы выделите? Обсудите варианты. Напишите самостоятельную работу.
- 9.Цель PR – проекта: повысить уровень известности и престижности частной стоматологической клиники, обеспечить увеличение количества солидных клиентов. Какими методами вы будете изучать ожидания целевых аудиторий? Какие средства взаимодействия с целевыми аудиториями вы выберете?
- 10.Крупные кризисы и катастрофы иногда становятся катализатором развития некоторых видов деятельности. Например, стихийные бедствия влекут за собой повышенный спрос на стройматериалы и услуги строительных организаций. Спрогнозируйте наиболее эффективное поведение строительных организаций после ураганов с точки зрения PR.
- 11.Выберите произвольный PR – объект. Сформулируйте цель деятельности по связям с общественностью для этого объекта. Постройте дерево целей, позволяющее конкретизировать генеральную цель по одному из потенциальных направлений детализацию
- 12.Разработайте возможные структуры PR- подразделений для следующих организаций:
- районной администрации;
 - выставочной фирмы;
 - организации, занимающейся торговлей компьютерами;
 - завода, производящего сельскохозяйственное оборудование.
- 13.Побывайте на пресс-конференции в какой-либо организации. Обсудите ее итоги. Проанализируйте, какие материалы появились в СМИ по итогам пресс-конференции. Обсудите причины полного (неполного) освещения пресс-конференции в СМИ.
- 14.Подготовить ответы на вопросы:
- В чем различия функций PR органов государственной власти и органов местного самоуправления?
 - Какие функции выполняют PR-службы органов власти?
 - Каковы функции и структура PR-службы федерального ведомства.
- 15.Перечислите направления использования связей с общественностью в коммерческом секторе.
- 16.Коммерческое предприятие реализует благотворительную программу помощи инвалидам. Разработайте программу по связям с общественностью, обеспечивающую необходимое количество информационных выходов для привлечения внимания к этому факту.
- 17.Подготовьте пресс-релиз (информационный повод придумайте сами). Оформите его в соответствии с требованиями. Обоснуйте.
- 18.Приведите примеры ситуаций, когда российские СМИ освещали события в интересах определенной организации.
- 19.Проанализируйте материалы региональных СМИ для выявления примеров использования приемов управления информацией. Какие из приемов используются наиболее часто?
20. Объясните, почему к информационной нерекламной продукции аудитория проявляет гораздо больше доверия?
- 22.Разработайте имидж компании. Учитывая приведенные характеристики корпоративного имиджа, попробуйте разработать концепцию имиджа:
- завода по производству минеральной воды;
 - магазина, продающего компьютеры;
 - рекламного агентства;
 - банка.
23. Заполните таблицу.

Цели деятельности поPR в государственном, коммерческом и некоммерческом секторах экономики

Для государственных органов	Для коммерческих предприятий	Для некоммерческих организаций

2.4. Фонды тестовых заданий Контрольное тестирование

Вариант №1

1. Какова история возникновения связей с общественностью как сферы деятельности?

- а) ПР зародились в России в период сталинизма;
- б) ПР зародились в США более 100 лет назад;
- в) ПР зародились в Японии 200 лет назад.

2. Как соотносятся понятия «реклама» и «ПР»?

- а) они несовместимы;
- б) ПР — вид рекламы;
- в) ПР — разновидность менеджмента, часто использует рекламу для достижения поставленных целей.

3. Проведение презентации является важным событием для организации. Выберите верный вариант суждения по поводу презентации:

- а) на презентацию могут прийти все желающие;
- б) журналисты должны быть приглашены на презентацию обязательно;
- в) презентация проводится в основном для важных персон, от которых зависит будущее организации.

4. Кто такие «лидеры общественного мнения»?

- а) «лидеры мнений» всегда занимают ответственные должности;
- б) «группы влияния» и «лидеры мнений» — понятия идентичные;
- в) «лидеры мнений» проявляются только в период обсуждения проблем.

5. Каков главный принцип взаимодействия с внешней средой в ПР?

- а) главный принцип - обеспечение обратной связи;
- б) главный принцип - полнота направляемой информации;
- в) главный принцип - регулярность информирования.

6. Эффективность планирования ПР - деятельности:

- а) определяется количеством мероприятий со СМИ;
- б) зависит от грамотной формулировки цели и предполагаемых форм контроля;
- в) трудно измеряема, как и вся деятельность в ПР.

7. Участники презентации:

- а) только журналисты;
- б) только VIP-персоны;
- в) представители целевых аудиторий в зависимости от цели презентации.

8. Работа со СМИ в органах власти:

- а) пресс-службы в органах власти работают на основе единых, централизованно спускаемых сверху Положений;
- б) пресс-служба в органах власти проводит не только пресс-конференции, но и другие мероприятия со СМИ;
- в) аккредитация журналистов в органах власти проводится пресс-службой и на ее усмотрение.

9. Требования к специалисту ПР в России:

- а) разработана и утверждена на государственном уровне квалификационная модель специалиста по ПР;
- б) требования к специалисту по ПР находятся в стадии обсуждения в РАСО;
- в) требования к специалисту по ПР определяются работодателем и заказчиком.

10. Структура типового ПР - агентства:

- а) обязательно имеет отдел работы со СМИ;
- б) не обязательно имеет отдел работы со СМИ;
- в) имеет только штатных сотрудников.

11. Какое мнение о работе пресс-секретаря вы считаете верным?

- а) это такой же журналист, только зарплату получает не в редакции;
- б) это журналист, который не способен работать творчески, потому идет служить во власть;
- в) работа пресс-секретаря требует особой квалификации, не каждый журналист сможет быть пресс-секретарем.

12. Какое высказывание о пресс-релизе верно?

- а) пресс-релиз направляется во все организации и СМИ;
- б) пресс-релиз можно отправлять только в СМИ;

в) пресс-релиз отправляется только почтой.

13. Сферы применения ПР:

- а) только в крупных организациях;
- б) в основном при решении политических задач;
- в) в тех сферах, где присутствует конкуренция.

14. Общественность как понятие и категория ПР:

- а) группа и общественность — понятия идентичные;
- б) толпа может стать общественностью при определенных условиях;
- в) масса и толпа - понятия идентичные.

15. Планирование ПР - деятельности:

- а) идентично медиапланированию;
- б) происходит на основе общего планирования работы организации с учетом ее стратегических задач;
- в) это оперативное планирование мероприятий.

16. Цели презентации в ПР:

- а) проводится для продвижения товара или услуги;
- б) проводится для укрепления репутации фирмы;
- в) проводится с любыми целями, по желанию руководителя.

17. Пресс-релиз как вид письменной коммуникации в ПР:

- а) направляется в любые организации;
- б) сообщение для прессы;
- в) может быть подписан журналистом.

18. ПР в политической сфере:

- а) российские ПР начинались с политических кампаний;
- б) в политической сфере ПР - это манипулирование общественным мнением;
- в) политика и честность несовместимы.

19. ПР и антикризисное управление:

- а) кризисы разрушают планы по ПР;
- б) ПР - технологии - часть антикризисного управления;
- в) предотвращение кризисов не входит в обязанности специалистов ПР.

20. Функции ПР в органах власти:

- а) ПР обеспечивают открытость власти;
- б) службы ПР должны дозировать информацию, выходящую в СМИ;
- в) органы власти не могут быть открытыми — в государственных интересах сохранять режим секретности.

Вариант №2

1. Каковы социальные функции ПР?

- а) ПР гармонизируют отношения в обществе;
- б) ПР не имеют социальных функций;
- в) ПР - чисто политическое явление.

2. Как соотносятся понятия «маркетинг» и «ПР»?

- а) они идентичны;
- б) не имеют точек соприкосновения;
- в) очень близки по содержанию и методам, но имеют свою специфику.

3. Пресс-конференция - мероприятие, на которое независимо от темы необходимо пригласить политиков, известных людей. Это повышает авторитет организации. Ваш вариант оценки данного тезиса:

- а) нет, это неверно, т.к. пресс-конференция — мероприятие для журналистов. На их вопросы отвечают представители организации, которая проводит пресс-конференцию;
- б) да;
- в) такое возможно, это решается организаторами.

4. Как формируется общественное мнение?

- а) только стихийно;
- б) общественного мнения фактически не существует, это условная категория;
- в) общественное мнение можно сформировать целенаправленно.

5. Этапы планирования ПР - деятельности:

- а) существует строгая система планирования ПР - деятельности, включающая ? этапов;
- б) обязательными этапами планирования ПР - деятельности являются оценка ситуации и оценка программы;
- в) это сугубо творческий процесс, ничем не регламентированный.

6. Коммуникации в ПР - это:

- а) прежде всего межличностные коммуникации;
- б) публичные коммуникации;
- в) коммуникация через СМИ.

7. Как соотносятся понятия «пресс-конференция» и «брифинг»?

- а) пресс-конференция и брифинг - понятия идентичные;
- б) брифинг возможен без диалога;
- в) пресс-конференция проводится только официальными организациями.

8. Понятие цивилизованного лоббирования:

- а) в России нет закона, регулирующего лоббистскую деятельность;
- б) наиболее эффективно лоббирование «под ковром»;
- в) лоббирование частных интересов - основа демократии.

9. Этические требования к специалисту ПР в России:

- а) не сформулированы;
- б) черные технологии слишком популярны;
- в) этические основы профессии ПР изложены в документах РАСО.

10. Организационно-правовая форма типового ПР - агентства:

- а) организационно-правовая форма - НКО;
- б) организационно-правовая форма - типичная для предпринимательской структуры и зависит от выбора учредителей;
- в) не может быть ЗАО.

11. Этические основы ПР в России:

- а) Российский кодекс профессиональных и этических принципов в области СО, принят в 2001 году;
- б) Российский кодекс профессиональных и этических принципов в области СО, кардинально отличается от международных документов;
- в) этические основы по СО невозможно свести к одному документу, слишком многое зависит от конкретной ситуации.

12. Цели презентации в ПР:

- а) проводится для продвижения товара или услуги;
- б) проводится для укрепления репутации фирмы;
- в) проводится с любыми целями, по желанию руководителя.

13. Письменные коммуникации в ПР — это:

- а) пресс-релиз;
- б) все текстовые документы ПР-кампании;
- в) только определенные тексты, которые имеют специальное оформление.

14. ПР в политических партиях:

- а) политические партии борются за голоса избирателей на основе технологий ПР;
- б) российские политические партии пренебрегают опытом Запада и не используют технологии ПР;
- в) политические партии используют только механизмы пропаганды.

15. Какое высказывание о пресс-релизе верно?

- а) пресс-релиз направляется во все организации и СМИ;
- б) пресс-релиз можно отправлять только в СМИ;
- в) пресс-релиз отправляется только почтой.

16. Сферы применения ПР:

- а) только в крупных организациях;
- б) в основном при решении политических задач;
- в) в тех сферах, где присутствует конкуренция.

17. К фирменной ПР-акции относится

- А- дни открытых дверей;
- Б- социологическое исследование;
- В- речь

18. Какова история возникновения связей с общественностью как сферы деятельности?

- а) ПР зародились в России в период сталинизма;
- б) ПР зародились в США более 100 лет назад;
- в) ПР зародились в Японии 200 лет назад.

19. Является ли сегментирование внешней среды организации функцией специалиста по ПР?

- а) нет;
- б) если он по совместительству является маркетологом - да;
- в) да.

20. Участники презентации:

- а) только журналисты; ;
- б) только VIP-персоны;
- в) представители целевых аудиторий в зависимости от цели презентации

- 2. в
- 3. б
- 4. в
- 5. а
- 6. б
- 7. в
- 8. в
- 9. б
- 10. а
- 11. в
- 12. б
- 13. в
- 14. а
- 15. б
- 16. а
- 17. б
- 18. а
- 19. б
- 20. а

Вариант №2

- 1. а
- 2. в
- 3. а
- 4. в
- 5. а
- 6. в
- 7. б
- 8. а
- 9. в
- 10. б
- 11. а
- 12. а
- 13. б
- 14. а
- 15. б
- 16. в
- 17. а
- 18. б
- 19. в
- 20. 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	12-14
2	70-89	76-89	хорошо	15-17
3	90-100	90-100	отлично	18-20

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 «PR в системе управления», включает зачет. Примерный перечень вопросов к зачету и критерии оценки степени сформированности

Ответы

Вариант №1

1. б

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



Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки
«Мотивация и стимулирование персонала»

_____ , модуль Предметная деятельность

Форма обучения
Очно-заочная

Чебоксары 2016г.

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 слушателей с теоретическими знаниями и практическими навыками мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования в процессе трудовой деятельности.

Задачи дисциплины:

- ознакомить слушателей с современными теориями мотивации трудовой деятельности персонала;
- раскрыть понимание полимотивированности трудового поведения и динамичности мотивации;
- развить умения по организации и мотивации трудовой деятельности персонала.

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основные принципы трудовой мотивации;
- теории мотивации;
- систему компенсаций: материальное и моральное стимулирование персонала;
- средства повышения мотивации персонала;
- методы изучения мотивации персонала.

Уметь:

- владеть методиками диагностики мотивации персонала;
- находить средства материального и морального стимулирования сотрудников;
- составлять эффективные программы мотивирования команды (кампании);
- использовать разнообразные теории мотивации в практике управления;
- применять полученные знания и навыки в практической работе, в том числе изучать потребности персонала и их влияние на производительность труда и корпоративную культуру организации.

Владеть навыками:

- владеть пакетом диагностических методик по выявлению специфики трудовой мотивации персонала, системой морального и материального стимулирования сотрудников для повышения производительности труда.

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	Введение в мотивацию трудовой деятельности	Сущность и содержание дисциплины «Мотивация трудовой деятельности». Цели, задачи курса. Объект и предмет исследования. Проблема мотива и мотивации в психологии. Понятия «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование». Природа трудовой мотивации	реферат
2	Мотивы и их виды	Функции мотива: побуждающая, направляющая. Характеристики мотива: динамические, содержательные. Классификация мотивов. Классификация мотива (В.И. Ковалев). Виды мотива: мотив власти, мотив аффилиции, мотив успеха, мотив неудачи, мотив достижения. Мотивация: экстринсивная и интринсивная, положительная отрицательная, внешнеорганизованная внутриорганизованная	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ

3	История изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии	Ранние взгляды на природу мотивации человека (научное управление Ф.Тейлора, школа человеческих отношений Мейо, Ротлисбергера). Современные теории мотивации: содержательные (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Уорра, Хэкмена, Олдхем, Аткинсона, Маклелланда), процессуальные (Адамса, Врума, Портера-Лоулера, Локка), подкрепления (Скиннер). Физиологическая природа мотивации (И.П.Павлов, В.М. Бехтерев, А.А. Ухтомский). Изучение мотивации в работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.Н. Мясничева, П.М. Якобсон, Д.Н. Узнадзе, Б.А. Сосновского, А.А. Фейзулаева, А.К. Марковой и др.. Смыслообразующая функция мотива (Д.А. Леонтьев).	реферат
4	Трудовая мотивация и мотивы трудовой деятельности	Трудовая мотивация и её характеристика. Основные принципы трудовой мотивации. Мотивация поведения и мотивация деятельности. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию труда. Мотивы выбора профессии. Мотивы выбора места работы. Побудительные причины, заставляющие человека трудиться. Три аспекта трудовой деятельности: предметно-действенный, физиологический и психологический. Внешние и внутренние причины. Стимулы и мотивы. Материальные, моральные, социальные, социально-психологические стимулы. Стадии снижения мотивации. Структура мотивов профессиональной деятельности Б.И. Додонова. Структура мотива трудовой деятельности К.Замфир. Влияние типа мотивации на эффективность труда и личность работника.	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
5	Мотивация поведения как функция управления	Мотивация управленческой деятельности. Стадии её развития	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
6	Методы изучения мотивации	Подготовка и проведение исследования. Методы изучения мотивации: опрос, тестирование, экспертная оценка, беседа, наблюдение. Подготовка и проведение опроса (составление анкеты; вопросы, оценивающие мотивацию респондента (закрытые, открытые вопросы)). Тестирование и условия его проведения. Требования к проведению экспертной оценки. Беседа (интервью). Вопросы беседы: открытые, косвенные (проективные), закрытые, наводящие, рефлексивные. Наблюдение. Составление плана наблюдения	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
7	Лидер и его средства воздействия на мотивацию персонала	Характеристика лидера и руководителя. Значение теории Д. Макгрегора в управлении подчиненными. Ориентация лидера на людей и ориентация на результат. Эмоциональная компетентность лидера. Методы воздействия лидера на мотивацию персонала. Мотивация и научная организация труда	реферат
8	Управление мотивацией команды	Способы воздействия на мотивацию работников. Организационная культура и её	домашнее задание

	(группы) Виды оплаты труда	составляющие. Формирование организационной культуры Структура организационной приверженности. Характеристика приверженных работников. Факторы, снижающие приверженность работников организации. Подходы к повышению приверженности работников организации. Позитивные и негативные нормы, влияющие на отношение группы к труду и организации. Мотивация членов управленческой команды. Экономические методы управления. Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада	
9	Рекомендации по мотивированию труда персонала	Самомотивация. Методы самомотивации. Мотивационный тренинг.	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ

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	Введение в мотивацию трудовой деятельности	2	1	1	-	-
2	Мотивы и их виды	5	2	1	-	2
3	История изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии	4	1	1	-	2
4	Трудовая мотивация и мотивы трудовой деятельности	4	1	1	-	2
5	Мотивация поведения как функция управления	4	1	1	-	2
6	Методы изучения мотивации	4	1	1	-	2
7	Лидер и его средства воздействия на мотивацию персонала	4	1	1	-	2
8	Управление мотивацией команды (группы) Виды оплаты труда	6	1	1	-	4
9	Рекомендации по мотивированию труда персонала	7	1	2	-	4
	Итого	40	10	10	-	20

Форма контроля – экзамен.

3. Список рекомендуемых источников

3.1. Основная и дополнительная литература

а) основная литература

1. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов / А. Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.
2. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. / Н. С. Пряжников. – изд-во «Академия». Серия: «Высшее профессиональное образование», 2012.- 367 с.
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с
4. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации / С. А. Шапиро. – М.: КноРус, 2012. – 256 с.

б) дополнительная литература

1. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. -512 с.
3. Клименчук, В.А. Тренинг внутренней мотивации / В. А. Клименчук.. – СПб.: Речь, 2005. – 75 с.
4. Михайлов, Г. Мотивация как функция управления // Прикладная психология и психоанализ. – 2002. - №1. – С.15-30.
5. Сидоренко, Е.В. Мотивационный тренинг / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. – 234 с.
6. Чуев, И.Н., Чечевичына, Л.Н. Экономика предприятия: Учебник / И. Н. Чуев, Л. Н. Чечевичына.. – М.: «Дашков и К», 2004. – 416 с.

3.2. Периодические издания

1. Журнал «Мотивация и оплата труда» – www.grebennikov.ru.
2. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
3. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – <http://sup.kadrovik.ru>.
4. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://www.jomal-tiso.by.ru>.
5. Журнал «Управление развитием персонала» – www.grebennikov.ru.
6. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – www.grebennikov.ru.

3.3. Ресурсы сети Интернет

- Учебники, пособия, справочники по психологии. – <http://www.alleng.ru/edu/psych3.htm>
1. А-Я Психология: описание 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. История развития мотивации в отечественной психологии.

2. История развития мотивации в зарубежной психологии.
3. Сравнительный анализ теории мотивации Д. Мак-Клелланда и двухфакторной теории Герцберга.
4. Характеристика содержательных теорий мотивации.
5. Теории подкрепления Скиннера.
6. Изучение мотива выбора профессии в организации.
7. Характеристика стадий мотивации управленческой деятельности.
8. Анализ методов изучения мотивации.
9. Рекомендации по мотивированию труда персонала.
10. Современные системы морального и материального стимулирования работников.
11. Роль самомотивирования в управленческой деятельности.
12. Мотивация членов управленческой команды.
13. Мотивация деятельности.
14. Средства воздействия руководителя на мотивацию подчиненных.

4.2. Работа с тетрадью по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»

4.3. Вопросы к экзамену

1. Основные направления изучения мотивации в зарубежной психологии.
2. Основные направления изучения мотивации в отечественной психологии.
3. Понятие мотив, мотивация, стимулирование.
4. Теория мотивов по А. Маслоу и её применение в контексте мотивов трудовой деятельности.
5. Концепция мотивации Д. Мак Клелланда.
6. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, модель Портера-Лоулера).
7. Теория «трудовых инвестиций».
8. Двухфакторная теория Герцберга.
9. Теория управления Мак-Грегора.
10. История изучения мотивации в отечественной психологии.
11. Классификация мотивов по В.И. Ковалеву.
12. Этапы формирования мотивов (А.А. Фейзулаев).
13. Структура мотивов трудовой деятельности.
14. Оценка удовлетворенности труда.
15. Внешние и внутренние, моральные и материальные стимулы.
16. Стадии снижения мотивации.
17. Мотивы поведения и трудовой деятельности.
18. Мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы.
19. Мотивация и организация труда.
20. Экономические методы управления трудовой деятельностью.
21. Социальные стимулы.
22. Моральные стимулы.
23. Социально-психологические стимулы.
24. Мотивация как управленческая функция. Стадии развития.
25. Условия создания эффективной системы стимулирования труда.
26. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.
27. Составляющие организационной культуры (ценностные ориентации, нормы, поведение).
28. Методы формирования организационной культуры, способствующие высокой мотивации персонала.
29. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных.
30. Ориентация на людей и ориентация на результат.
31. Управление мотивацией команды.
32. Методы изучения мотивации.

33. Виды и формы оплаты труда в России.
34. Виды и формы оплаты труда зарубежом.
35. Системы организации заработной платы.
36. Мотивы и их классификация.
37. Смыслообразующие мотивы по Д.А. Леонтьеву.
38. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.
39. Учет трудового вклада.
40. Этапы формирования мотивов деятельности человека (осознание побуждения, принятие, реализация, закрепление, актуализация).
41. Современные системы морального и материального стимулирования работников.
42. Рекомендации по технологии мотивирования труда персонала.
43. Значение теории Д.Макгрегора в управлении подчиненными.
44. Основное отличие мотива от стимула.
45. Структура мотивов профессиональной деятельности Б. И. Додонова.
46. Методы изучения мотивации.
47. Стадии развития мотивации управленческой деятельности.
48. Характеристика трудовой мотивации.
49. Влияние мотивации на эффективность труда и личность работника.
50. Процессуальные теории мотивации.
51. Мотивация и самомотивация.

4.4 Контрольное тестирование

1. В иерархию потребностей А. Маслоу не входит потребность:
 - А) физиологическая;
 - Б) социальная;
 - В) потребность в уважении;
 - Г) потребность в успехе.
2. Что мы относим к отрицательной мотивации?
 - А) то, что не воздействует на работника;
 - Б) то, что слабо воздействует на работника;
 - В) то, что не одобряется или подвергается наказанию;
 - Г) то, что снижает трудовой потенциал
3. Макгрегор разработал теорию:
 - А) процессуальная теория личности;
 - Б) теория трудовой мотивации;
 - В) двух факторная теория;
 - Г) теория мотивации исполнительской деятельности XY
4. Автором теории баланса является:
 - А) К. Роджерс;
 - Б) А. Маслоу;
 - В) Ф. Хайдер;
 - Г) Г. Олпорт.
5. Какой фактор мотивирует людей?
 - А) участие персонала в планировании и развитии организации;
 - Б) уважительное отношение руководителя к работникам;
 - В) вознаграждение;
 - Г) все факторы, перечисленные в пунктах А) и Б).
6. Создателем «школы научного управления» является:
 - а) Г. Форд;
 - б) А. Маслоу;
 - в) Г. Мюнстерберг;
 - г) Ф. Тейлор;
 - д) Ф. Герцберг
7. Основы изучения каузальной атрибуции заложил:

- А) Я. Морено;
 Б) Л. Фестингер;
 В) Ф. Хайлер;
 Г) Дж. Келли.
8. Зависимость эффективности деятельности личности от силы её мотивации (активации нервной системы) на эту деятельность выражает закон:
 А) экономики;
 Б) Йеркса-Додсона;
 В) Эммерта;
 Г) эмоциональной константности.
9. Исследования мотивации достижения начались:
 А) в 1930-х гг.;
 Б) в 1940-х гг.;
 В) в 1950-х гг.;
 Г) в 1960-х гг.
10. Закон оптимума мотивации принято называть законом:
 А) Рибо;
 Б) Йеркса-Додсона;
 В) Ллойда-Моргана;
 Г) Хика.
11. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется:
 А) экстремумом мотивации;
 Б) оптимумом мотивации;
 В) минимумом мотивации;
 Г) вершиной мотивации.
12. В большинстве экспериментальных и корреляционных исследований в области психологии мотивации получается зависимость:
 А) логарифмическая;
 Б) нелинейная U-образного типа;
 В) сложная квазипериодическая;
 Г) инвертированная U-образного типа.
13. Графически закон оптимума мотивации можно представить в виде:
 А) прямой линии;
 Б) логарифмической кривой;
 В) колоколообразной кривой;
 Г) сложной квазипериодической зависимости.
14. Понятие «мотив» и «мотивация» соотносится следующим образом:
 А) понятие «мотив» уже понятия «мотивация»;
 Б) понятие «мотивация» уже понятия «мотив»;
 В) эти понятия – синонимы;
 Г) понятие «мотив» является разновидностью понятия «мотивация».
15. Одной из теорий мотивации является теория:
 А) двух факторов Ч.Спирмена;
 Б) инструментальная;
 В) доминанты А.А. Ухтомского;
 Г) ценностного обмена.
16. Мотив – это...
 А) осознаваемые и неосознаваемые нужды человека, необходимые для развития личности;
 Б) создание внутренних психологических побуждений к деятельности;
 В) побуждение к выполнению деятельности, поступкам, в основе которых лежат потребности человека;
 Г) стремление добиваться своих интересов в ущерб другому.
17. Стимулирование – это...
 А) создание внутренних психологических побуждений к деятельности;
- Б) совокупность мотивов, побуждающих к активности и определяющих её направленность;
 В) внешние и внутренние факторы, побуждающие работника к труду;
 Г) стремление оказать влияние на других.
18. Характеристикой самоактуализирующихся людей, по Маслоу, НЕ является:
 А) креативность;
 Б) конформизм;
 В) толерантность;
 Г) демократичность.
19. Соотнесите, какие потребности, по Маслоу, относятся к социальным, какие к потребностям в уважении и какие к потребности в самовыражении:
 1) социальные а) обучение
 2) в уважении б) создание единой команды
 3) в самовыражении в) делегирование дополнительными правами
20. Выделил потребность во власти, в успехе, в контроле за другими:
 А) Портер – Лоулер;
 Б) Врум;
 В) Мак – Клелланд;
 Г) Мак – Грегор.
21. Метод партисимпатического управления входит в:
 А) теорию противостояния;
 Б) теорию трудовых инвестиций;
 В) теория самоконцепции;
 Г) теорию равенства.
22. Выберите предпосылки теории «У» и «Х»:
 А) человек не любит работать;
 Б) мягкий контроль;
 В) отсутствие приказаний;
 Г) стремление к подчинению.
23. Внутренняя мотивация – это:
 А) понимание своей трудовой значимости;
 Б) стремление к неудачи.
 В) наказания, штрафы;
 Г) выбор средств удовлетворения.
24. Как называется мотивация, когда мотивы порождает непосредственно человек, сталкивающийся с задачей?
 А) внутренняя;
 Б) индивидуальная;
 В) персональная;
 Г) деловая.
25. На какие черты в деятельности человека оказывает воздействие мотивация?
 А) на усилия и старания;
 Б) на настойчивость;
 В) на добросовестность;
 Г) на нацеленность;
 Д) на все черты, перечисленные в п.п. А-Г.
26. По Д. А. Леонтьеву потребность - это:
 А) удовольствие своих идей;
 Б) все, что является нужным для организма;
 В) позитивная характеристика, отражающая форму взаимодействия с миром, определенную форму деятельности;
 Г) стремление к познанию явлений действительности.
27. Как называется мотивация, которая предполагает стремление добиться успеха в своей деятельности?
 А) успешная;
 Б) деловая;

- В) необходимая;
- Г) положительная.

28. Изучать мотивацию поведения человека помогает:

- А) коммуникативные способности;
- Б) объяснение поведения человека;
- В) демократический стиль управления;
- Г) нравственные идеалы.

29. По мнению большинства классических бихевиористов, основным механизмом мотивации является принцип:

- А) постоянства;
- Б) реальности;
- В) гомеостаза;
- Г) удовольствия.

30. Чем, прежде всего, порождается постоянная мотивация?

- А) работой;
- Б) инициативой;
- В) поведением;
- Г) интересом.

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Мотивация и стимулирование персонала», модуль Предметная деятельность / сост. Е. В. Гунина. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2016. - 12с.

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

Составитель _____ к. психол. наук, доц. Е. В. Гунина

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики 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

«Мотивация и стимулирование персонала»

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 «Мотивация и стимулирование персонала»

№ раздела	Наименование разделы дисциплины	Код компетенции	Форма контроля	План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий
1	Введение в мотивацию трудовой деятельности	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	реферат	реферат
2	Мотивы и их виды	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах		домашнее задание, работа с тетрадкой для самостоятельных работ
3	История изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	реферат
4	Трудовая мотивация и мотивы трудовой деятельности	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	домашнее задание, работа с тетрадкой для самостоятельных работ
5	Мотивация поведения как функция управления	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	домашнее задание, работа с тетрадкой для самостоятельных работ
6	Методы изучения мотивации	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	домашнее задание, работа с тетрадкой для самостоятельных работ
7	Лидер и его средства воздействия на мотивацию персонала	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	реферат
8	Управление мотивацией команды (группы) Виды оплаты труда	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, решение практических ситуаций	домашнее задание

9	Рекомендации по мотивированию труда персонала	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
---	---	---	---

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Этапы формирования компетенций	Код контролируемой компетенции и измеримые образовательные результаты (дескрипторы)	Наименование оценочных средств (форма контроля)
Введение в мотивацию трудовой деятельности	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Знать основные принципы трудовой мотивации; - теории мотивации; - систему компенсаций: материальное и моральное стимулирование персонала Реферат
Мотивы и их виды	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Знать основные принципы трудовой мотивации; - теории мотивации; - систему компенсаций: материальное и моральное стимулирование персонала домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
История изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Знать основные принципы трудовой мотивации; - теории мотивации; - систему компенсаций: материальное и моральное стимулирование персонала реферат
Трудовая мотивация и мотивы трудовой деятельности	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Знать средства повышения мотивации персонала; Уметь использовать разнообразные теории мотивации в практике управления домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
Мотивация поведения как функция управления	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Уметь применять полученные знания и навыки в практической работе, в том числе изучать потребности персонала и их влияние на производительность труда и корпоративную культуру организации. домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ
Методы изучения мотивации	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять	Знать методы изучения мотивации персонала. домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ

	эффективную работу в современных трудовых коллективах	Владеть пакетом диагностических методик по выявлению специфики трудовой мотивации персонала, системой морального и материального стимулирования сотрудников для повышения производительности труда.	работ
Лидер и его средства воздействия на мотивацию персонала	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Уметь находить средства материального и морального стимулирования сотрудников	реферат
Управление мотивацией команды (группы) Виды оплаты труда	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Уметь находить средства материального и морального стимулирования сотрудников	домашнее задание
Рекомендации по мотивированию труда персонала	Владеть современными технологиями в управлении персоналом, готовым осуществлять эффективную работу в современных трудовых коллективах	Уметь составлять эффективные программы мотивирования команды (кампаний); Владеть пакетом диагностических методик по выявлению специфики трудовой мотивации персонала, системой морального и материального стимулирования сотрудников для повышения производительности труда.	домашнее задание, работа с тетрадью для самостоятельных работ

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

2.1. Примерная тематика рефератов

1. История развития мотивации в отечественной психологии.
2. История развития мотивации в зарубежной психологии.
3. Сравнительный анализ теории мотивации Д. Мак-Клелланда и двухфакторной теории Герцберга.
4. Характеристика содержательных теорий мотивации.
5. Теории подкрепления Скиннера.
6. Изучение мотива выбора профессии в организации.
7. Характеристика стадий мотивации управленческой деятельности.
8. Анализ методов изучения мотивации.
9. Рекомендации по мотивированию труда персонала.
10. Современные системы морального и материального стимулирования работников.

11. Роль самомотивирования в управленческой деятельности.
12. Мотивация членов управленческой команды.
13. Мотивация деятельности.
14. Средства воздействия руководителя на мотивацию подчиненных.

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 вид.

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

Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.

2.2. Примерный перечень вопросов к практическим занятиям

Тема 1. Введение в мотивацию трудовой деятельности

Сущность и содержание дисциплины «Мотивация трудовой деятельности». Цели, задачи курса. Объект и предмет исследования. Проблема мотива и мотивации в психологии. Понятия «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование». Природа трудовой мотивации.

Тема 2 Мотивы и их виды.

Функции мотива: побуждающая, направляющая. Характеристики мотива: динамические, содержательные. Классификация мотивов. Классификация мотива (В.И. Ковалев). Виды мотива: мотив власти, мотив affiliation, мотив успеха, мотив неудачи, мотив достижения. Мотивация: экстринсивная и интринсивная, положительная отрицательная, внешнеорганизованная внутреннеорганизованная.

Тема 3. История изучения мотивации в зарубежной и отечественной психологии.

Ранние взгляды на природу мотивации человека (научное управление Ф.Тейлора, школа человеческих отношений Мейо, Ротлишбергера). Современные теории мотивации: содержательные (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Уорра, Хэкмена, Олдхема, Аткинсона, Маклелланда), процессуальные (Адамса, Врума, Портера-Лоулера, Локка), подкрепления (Скиннер). Физиологическая природа мотивации (И.П.Павлов, В.М. Бехтерев, А.А. Ухтомский). Изучение мотивации в работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, В.Н. Мясничева, П.М. Якобсон, Д.Н. Узнадзе, Б.А. Сосновского, А.А. Фейзулаева, А.К. Марковой и др. Смыслообразующая функция мотива (Д.А. Леонтьев).

Тема 4. Трудовая мотивация и мотивы трудовой деятельности. Трудовая мотивация и её характеристика. Основные принципы трудовой мотивации. Мотивация поведения и мотивация деятельности. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию труда. Мотивы выбора профессии. Мотивы выбора места работы. Побудительные причины, заставляющие человека трудиться. Три аспекта трудовой деятельности: предметно-действенный, физиологический и психологический. Внешние и внутренние причины. Стимулы и мотивы. Материальные, моральные, социальные, социально-психологические стимулы. Стадии снижения мотивации. Структура мотивов профессиональной деятельности Б.И. Додонова. Структура мотива трудовой деятельности К.Замфир. Влияние типа мотивации на эффективность труда и личность работника.

Тема 5. Мотивация поведения как функция управления. Мотивация управленческой деятельности. Стадии её развития.

Тема 6. Методы изучения мотивации. Подготовка и проведение исследования. Методы изучения мотивации: опрос, тестирование, экспертная оценка, беседа, наблюдение. Подготовка и проведение опроса (составление анкеты; вопросы, оценивающие мотивацию респондента (закрытые, открытые вопросы). Тестирование и условия его проведения. Требования к проведению экспертной оценки. Беседа (интервью). Вопросы беседы: открытые, косвенные (проективные), закрытые, наводящие, рефлексивные. Наблюдение. Составление плана наблюдения

Тема 7. Лидер и его средства воздействия на мотивацию персонала. Характеристика лидера и руководителя. Значение теории Д. Макгрегора в управлении подчиненными. Ориентация лидера на людей и ориентация на результат. Эмоциональная компетентность лидера. Методы воздействия лидера на мотивацию персонала. Мотивация и научная организация труда.

Тема 8. Управление мотивацией команды (группы) Виды оплаты труда. Способы воздействия на мотивацию работников. Организационная культура и её составляющие. Формирование организационной культуры Структура организационной приверженности. Характеристика приверженных работников. Факторы, снижающие приверженность работников организации. Подходы к повышению приверженности работников организации. Позитивные и негативные нормы, влияющие на отношение группы к труду и организации. Мотивация членов управленческой команды. Экономические методы управления.

Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада.

Тема 9. Рекомендации по мотивированию труда персонала. Самомотивация. Методы самомотивации. Мотивационный тренинг.

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 языковым 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.

2.3. Работа с тетрадью по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»

Критерии оценки работы с тетрадью:

Оценка 2 балла – задания выполнены полностью; слушатель 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.

2.4. Творческие задания

1. Деловая игра «Распределение окладов в фирме»

Цель – установить различия в представлениях договаривающихся сторон о справедливом вознаграждении труда.

Между участниками игры распределяются следующие роли: генеральный директор, заместитель генерального директора, главный бухгалтер, помощник главного бухгалтера, директор по производству, директор по персоналу, директор по маркетингу, офис-менеджер, секретарь, начальник отдела первичной обработки, начальник отдела движения персонала, начальник отдела маркетинговых исследований, начальник отдела основных операций, начальник отдела упаковки, начальник тренингового центра, начальник отдела продаж.

Владелец фирмы выделил на зарплату 15000 условных единиц в месяц. Он считает, что сотрудники сами должны распределить оклады между собой.

Итак, 15000 условных единиц нужно распределить между 16 должностями. Играющие распределяются на пять команд:

1. Генеральный директор и его заместитель;
2. Три директора – по производству, по персоналу и по маркетингу;
3. Семь начальников отделов;
4. Главный бухгалтер и его помощник;
5. Офис-менеджер и секретарь.

Каждая команда должна назначить оклады не только себе, но всем сотрудникам, начиная с секретаря и заканчивая Генеральным директором. Деньги должны быть распределены между всеми так, чтобы это максимально способствовало эффективности работы фирмы.

Время работы 15 мин.

2. Упражнение «Самый немотивированный сотрудник в моей жизни»

Цель – осознание отрицательного мотивационного эффекта наших самоисполняющихся предсказаний.

Инструкция: вспомните своего подчиненного (сотрудника), который казался вам наименее мотивированным к работе. Опишите его с помощью 10 шкал, обведя кружком соответствующий балл на каждой шкале.

1 Несимпатичный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Симпатичный
2. Злой	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Добрый
3. Необязательный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Обязательный
4. Глупый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Умный
5. Равнодушный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Увлеченный
6. Рассеянный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Собранный
7. Податливый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Упрямый
8. Грубый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Нежный
9 Беззаботный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Озабоченный
10. Неуспешный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Успешный

Теперь вспомните подчиненного (или сотрудника), который казался вам наиболее мотивированным к работе. Опишите его с помощью тех же 10 шкал.

1 Несимпатичный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Симпатичный
2. Злой	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Добрый
3. Необязательный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Обязательный
4. Глупый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Умный
5. Равнодушный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Увлеченный
6. Рассеянный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Собранный
7. Податливый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Упрямый
8. Грубый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Нежный
9 Беззаботный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Озабоченный
10. Неуспешный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Успешный

Обработка данных:

№	Качество	Балл наиболее мотивированного сотрудника	Балл наименее мотивированного сотрудника	Разность	Значимые различия
1	Симпатичный				
2	Добрый				
3.	Обязательный				
4.	Умный				
5.	Увлеченный				
6.	Собранный				
7.	Упрямый				
8.	Нежный				
9.	Озабоченный				
10.	Успешный				

Итак, вы установили качества, по которым различаются наиболее мотивированные и наименее мотивированные сотрудники. Какие из этих качеств напрямую не связаны с мотивацией к работе? Почему они оказываются в одном блоке с мотивацией?

3. Мониторинг собственной актуальной мотивации

Цель – анализ и согласование собственных противоречивых мотивов.

Инструкция: вспомните ситуацию, в которой вы испытывали борьбу мотивов. Вы хотели сделать что-то важное, но не делали этого, потому что одновременно вам хотелось чего-то другого.

Постарайтесь вспомнить такую ситуацию. Будет даже лучше, если эта ситуация актуальна для вас сейчас: хотите сделать что-то, но при этом вам хочется чего-то другого. Время работы 2 – 3 минуты.

Дать высказаться всем участникам игры. Выбрать более перспективную ситуацию для анализа и предложить группе рассмотреть её по алгоритму.

1. **Хочу** ли я достичь своей цели?
2. **Хочется** ли мне сейчас этим заниматься?
3. Что мне **хочется** делать?
4. Как соединить это с тем, что я **решил** сделать?

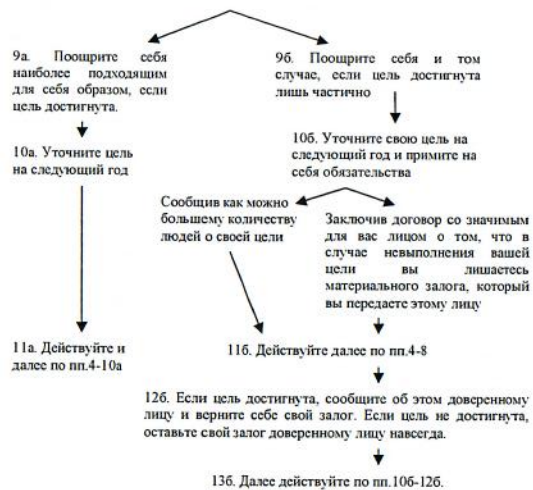
Результатом упражнения должно быть ощущение возможности и полезности соединения противоречивых стремлений вместо борьбы с одним из них.

4. Алгоритм картины будущего

Цель – создание стратегического плана жизни на ближайшие 5 лет и мотивирующего девиза на ближайшие 2 месяца.

Инструкция: каждый получает Алгоритм картины будущего и работает по нему.

1. Определите свою цель на 5 лет вперед.
2. Ярко и выпукло нарисуйте себе картину будущего:
 - Кем вы будете через 5 лет?
 - Какое к этому времени вы получите дополнительное образование?
 - Каков будет ваш ежемесячный доход?
 - Как вы будете себя чувствовать?
 - Какими будут ваши перспективы на будущее?
3. Определите, что вы должны сделать в течение каждого из этих 5-ти лет, чтобы добиться этой цели.
4. Сформулируйте свой девиз на ближайшие 3 месяца и сделайте карточку, на которой был бы напечатан этот девиз.
5. Носите карточку с собой и доставайте её всякий раз, когда будете чувствовать себя растерянным, обескураженным, потерявшим цель.
6. Через 3 месяца сформулируйте новый девиз.
7. Повторите действия по пунктам 5 и 6 еще 2 раза в течение года.
8. В конце года сопоставьте полученный результат с вашей целью на год.



2.5. Фонды тесовых заданий Контрольное тестирование

- В иерархию потребностей А. Маслоу не входит потребность:
 - физиологическая;
 - социальная;
 - потребность в уважении;
 - потребность в успехе.
- Что мы относим к отрицательной мотивации?
 - то, что не воздействует на работника;
 - то, что слабо воздействует на работника;
 - то, что не одобряется или подвергается наказанию;
 - то, что снижает трудовой потенциал
- Макгрегор разработал теорию:
 - процессуальная теория личности;
 - теория трудовой мотивации;
 - двух факторная теория;
 - теория мотивации исполнительской деятельности ХУ
- Автором теории баланса является:
 - К. Роджерс;
 - А. Маслоу;
 - Ф. Хайдер;
 - Г. Олпорт.
- Какой фактор мотивирует людей?
 - участие персонала в планировании и развитии организации;
 - уважительное отношение руководителя к работникам;
 - вознаграждение;
 - все факторы, перечисленные в пунктах А) и Б).
- Создателем «школы научного управления» является:
 - Г. Форд;
 - А. Маслоу;
 - Г. Мюнстерберг;
 - Ф. Тейлор;
 - Ф. Герцберг

7. Основы изучения каузальной атрибуции заложил:

- Я. Морено;
- Л. Фестингер;
- Ф. Хайдер;
- Дж. Келли.

8. Зависимость эффективности деятельности личности от силы её мотивации (активации нервной системы) на эту деятельность выражает закон:

- экономики;
- Йеркса-Додсона;
- Эммерта;
- эмоциональной константности.

9. Исследования мотивации достижения начались:

- в 1930-х гг.;
- в 1940-х гг.;
- в 1950-х гг.;
- в 1960-х гг.

10. Закон оптимума мотивации принято называть законом:

- Рибо;
- Йеркса-Додсона;
- Ллойда-Моргана;
- Хика.

11. Уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна, называется:

- экстремумом мотивации;
- оптимумом мотивации;
- минимумом мотивации;
- вершиной мотивации.

12. В большинстве экспериментальных и корреляционных исследований в области психологии мотивации получается зависимость:

- логарифмическая;
- нелинейная U-образного типа;
- сложная квазипериодическая;
- инвертированная U-образного типа.

13. Графически закон оптимума мотивации можно представить в виде:

- прямой линии;
- логарифмической кривой;
- колоколообразной кривой;
- сложной квазипериодической зависимости.

14. Понятие «мотив» и «мотивация» соотносится следующим образом:

- понятие «мотив» уже понятия «мотивация»;
- понятие «мотивация» уже понятия «мотив»;
- эти понятия – синонимы;
- понятие «мотив» является разновидностью понятия «мотивация».

15. Одной из теорий мотивации является теория:

- двух факторов Ч.Спирмена;
- инструментальная;
- доминанты А.А. Ухтомского;
- ценностного обмена.

16. Мотив – это...

- осознаваемые и неосознаваемые нужды человека, необходимые для развития личности;
- создание внутренних психологических побуждений к деятельности;
- побуждение к выполнению деятельности, поступкам, в основе которых лежат потребности человека;
- стремление добиваться своих интересов в ущерб другому.

17. Стимулирование – это...

- создание внутренних психологических побуждений к деятельности;
- совокупность мотивов, побуждающих к активности и определяющих её направленность;
- внешние и внутренние факторы, побуждающие работника к труду;

- Г) стремление оказать влияние на других.
18. Характеристикой самоактуализирующихся людей, по Маслоу, НЕ является:
- А) креативность;
 Б) конформизм;
 В) толерантность;
 Г) демократичность.
19. Соотнесите, какие потребности, по Маслоу, относятся к социальным, какие к потребностям в уважении и какие к потребности в самовыражении:
- 1) социальные а) обучение
 2) в уважении б) создание единой команды
 3) в самовыражении в) делегирование дополнительными правами
20. Выделил потребность во власти, в успехе, в контроле за другими:
- А) Портер – Лоулер;
 Б) Врум;
 В) Мак – Клеlland;
 Г) Мак – Грегор.
21. Метод партисимпатического управления входит в:
- А) теорию противостояния;
 Б) теорию трудовых инвестиций;
 В) теория самоконцепции;
 Г) теорию равенства.
22. Выберите предпосылки теории «У» и «Х»:
- А) человек не любит работать;
 Б) мягкий контроль;
 В) отсутствие приказаний;
 Г) стремление к подчинению.
23. Внутренняя мотивация – это:
- А) понимание своей трудовой значимости;
 Б) стремление к неудачи.
 В) наказания, штрафы;
 Г) выбор средств удовлетворения.
24. Как называется мотивация, когда мотивы порождает непосредственно человек, сталкивающийся с задачей?
- А) внутренняя;
 Б) индивидуальная;
 В) персональная;
 Г) деловая.
25. На какие черты в деятельности человека оказывает воздействие мотивация?
- А) на усилия и старания;
 Б) на настойчивость;
 В) на добросовестность;
 Г) на нацеленность;
 Д) на все черты, перечисленные в п.п. А-Г.
26. По Д. А. Леонтьеву потребность - это:
- А) удовольствие своих идей;
 Б) все, что является нужным для организма;
 В) позитивная характеристика, отражающая форму взаимодействия с миром, определенную форму деятельности;
 Г) стремление к познанию явлений действительности.
27. Как называется мотивация, которая предполагает стремление добиться успеха в своей деятельности?
- А) успешная;
 Б) деловая;
 В) необходимая;
 Г) положительная.
28. Изучать мотивацию поведения человека помогает:
- А) коммуникативные способности;
 Б) объяснение поведения человека;

- В) демократический стиль управления;
 Г) нравственные идеалы.
29. По мнению большинства классических бихевиористов, основным механизмом мотивации является принцип:
- А) постоянства;
 Б) реальности;
 В) гомеостаза;
 Г) удовольствия.
30. Чем, прежде всего, порождается постоянная мотивация?
- А) работой;
 Б) инициативой;
 В) поведением;
 Г) интересом.

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	22-24
2	70-89	76-89	хорошо	25-27
3	90-100	90-100	отлично	28-30

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 «Мотивация и стимулирование персонала», включает экзамен. Примерный перечень вопросов к экзамену и критерии оценки степени сформированности компетенций результатов экзамена 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

<p>Базовый 76-89 баллов</p>	<p>«4» хорошо</p>	<p>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</p>
<p>Допустимый для всех студентов, осваивающих ОПОП ВО Пороговый 60-75 баллов</p>	<p>«3» (удовлетворительно)</p>	<p>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</p>
<p>Недопустимый уровень /ниже 60 баллов</p>	<p>«2» (неудовлетворительно)</p>	<p>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)</p>

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

Центр дополнительного образования



ПРОГРАММА

Итоговой аттестации
слушателей по

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

Чебоксары 2016 г.

1. Общие положения

1.1. В соответствии с учебным планом, утвержденным ученым советом университета от «26» сентября 2014 г., протокол №2, по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки «Практическая психология в сфере управления и образования» предусмотрена итоговая аттестация в виде защиты выпускной аттестационной работы (ВАР).

1.2. Требования к профессиональной подготовки слушателя, необходимые для выполнения им профессиональных функций.

2. Требования к слушателям, проверяемые в ходе итогового междисциплинарного экзамена по программе обучения. (итоговый междисциплинарный экзамен не предусмотрен).

3. Требования к выпускной аттестационной работе

3.1. Структура выпускной аттестационной (квалификационной) работы
СТРУКТУРА ВЫПУСКНОЙ АТТЕСТАЦИОННОЙ РАБОТЫ:

Титульный лист (1с.)

Оглавление (1с.)

Введение (4-5 с.)

Глава 1. (не менее 15 с.)

Глава 2. (не менее 15 с.)

Заключение (4-5 с.)

Список использованной литературы (от 40 источников)

Приложения

Общее число страниц не менее 50.

Введение – актуальность, разработанность проблемы, цель, задачи, объект, предмет исследования, гипотеза, методы исследования, практическая значимость, апробация и внедрение результатов исследования, объем и структура работы.

Гипотеза – обоснованное предположение о том, как, каким путем и за счет чего можно получить искомый результат. Для выдвижения гипотезы необходимо провести анализ литературных источников для изучения состояния проблемы на данный момент, провести пробное исследование.

Объект исследования – совокупность свойств и отношений, существующая независимо от исследователя, но отражающаяся им в исследовании. Объектом психолого-педагогического исследования может быть процесс развития субъектов отношений, становление новой образовательной системы, эффективность определенной технологии.

Предмет исследования – фиксирует свойство или отношение в объекте, которое необходимо исследовать. Предмет – это определенный аспект изучения объекта. В качестве предмета исследования можно выделить целевой (определение функциональных направлений), содержательный (уточнение видов услуг и направлений работы), организационный аспекты (способы создания условий для развития, осуществления какой-либо деятельности). Предметом исследования могут быть отношения в коллективе; зависимость эффективности запоминания материала от организации познавательной деятельности и т.д.

Цель – это то, что необходимо выполнить, решить в данной работе. Для решения поставленной цели выдвигается ряд исследовательских задач. Под задачей понимается определенная ситуация, требующая преобразования для достижения определенной цели. Обычно при выполнении дипломного исследования выдвигается от 3 до 5 задач.

Задачи подразделяются на три группы – историко-диагностические,

теоретико-моделирующие и практически-преобразовательные.

Глава 1. - подразделяется на разделы, посвящена теоретическому вопросу изучения и раскрытия выбранной темы. В ней показывается изучаемость проблемы, её актуальность. Проводится анализ литературных источников.

Глава 2. – подразделяется на разделы. Содержит описание этапов исследования, эмпирической базы исследования, методов и методик исследования. Результаты исследования и их обсуждение.

Заключение. Обобщается изложенный материал теоретико-методологической и эмпирической частей дипломной работы. Подводятся общие выводы (не более 6). Показывается значимость работы для практики.

Список использованной литературы. Требования ГОСТ 7.05. – 2008.

Приложения. Размещение текста тестов, опросников, анкет, протоколов эксперимента, рабочих сводных таблиц, результатов статистической обработки данных и др. материалы, дополняющие и иллюстрирующие основное содержание работы. Работа выполняется на однотипных листах бумаги формата А 4 – 210 x 291 мм. Поля должны оставаться по всем четырем сторонам листа. Размер левого поля – 30-35 мм, размер правого поля – 10 мм, размер верхнего и нижнего поля – по 20 мм. На странице текст печатается согласно стандарту, через 1,5 интервала. На странице размещается 1800 знаков

3.2. Примерная тематика выпускной аттестационной работы

1. Проблемы формирования корпоративной культуры
2. Роль учителя музыки в развитии музыкальных способностей у учащихся
3. Креативность как профессионально важное качество руководителя
4. Роль психолога в развитии музыкального мышления младших школьников
5. Роль музыкальных произведений в коррекции страхов у детей
6. Метод сказкотерапии, как способ коррекции тревожности и страха у детей
7. Диагностика и коррекция межличностных отношений у детей ..(возраст).
8. Динамика развития профессионально важных качеств бакалавров профессионального обучения в учебно-профессиональной деятельности
9. Формирование и развитие социально-культурной компетентности в младшем школьном возрасте
10. Особенности корпоративной культуры работников промышленного предприятия
11. Влияние экзаменационного стресса на учебную мотивацию студентов вуза
12. Особенности карьерных ориентаций студентов на разных этапах обучения
13. Роль детско-родительских отношений в формировании самооценки подростков
14. Профессиональное выгорание персонала организации
15. Эмоциональный стресс как фактор профессиональной деформации в деятельности.
16. Межличностные отношения подростков в школьном классе.
17. Развитие общения младших школьников средствами игротерапии.
18. Применение музыки в коррекции неврозов
19. Работа школьного психолога по профессиональной ориентации школьника
20. Психологические аспекты выбора профессии в старшем школьном возрасте
21. Соотношение личностных качеств родителей и стиль отношения к ребенку
22. Роль профориентационного консультирования в выборе профессии подростками
23. Управление мотивацией персонала и его поведение
24. Факторы, влияющие на эффект общения педагог-студент
25. Арт-терапия как ведущее направление деятельности практического психолога
26. Влияние уровня уверенности в себе на социально-психологический статус в студенческой группе
27. Развитие творческого воображения у младших школьников посредством

театрализованных игр

28. Влияние стиля руководства на социально-психологический климат коллектива
29. Роль компьютерного обучения в развитии интеллектуальных способностей учащихся
30. Взаимосвязь развития эмоциональной сферы подростка и его социального статуса в группе
31. Взаимосвязь социального интеллекта и коммуникативной компетентности личности
32. Взаимосвязь социального статуса и личностных характеристик в трудовом коллективе
33. Взаимосвязь типа акцентуаций характера с видами агрессии у учащихся средней школы
34. Взаимосвязь чувства одиночества и агрессивности подростков
35. Влияние ошибок семейного воспитания на психическое здоровье ребенка
36. Использование художественной литературы в процессе профессиональной подготовки психолога (на примере литературных образов).
37. Исследование зависимости возникновения эмоционального выгорания от стажа профессиональной деятельности.
38. Исследование зависимости между эмпатийностью и внутриличностным конфликтом в студенческой среде
39. Коммуникативная компетентность педагога как фактор успешности его профессиональной деятельности.
40. Познавательные интересы современных школьников
41. Практика применения кейс-метода в обучении менеджеров предприятий
42. Развитие волевых качеств студентов включенностью в учебно-профессиональную деятельность
43. Психологические особенности конфликтов в современной молодой семье
44. Особенности социально-психологической адаптации студентов-первокурсников к обучению в вузе
45. Социально-психологические характеристики личности современного учителя

3.3. Порядок выполнения и предоставления в итоговую аттестационную комиссию (ИАК) выпускной аттестационной работы

Выпускную аттестационную работу слушатели выполняют под руководством научного руководителя. В обязанности научного руководителя входит:

- разработка индивидуального задания слушателю;
- проведение консультаций по методике написания работы и по ее содержанию;
- контроль за ходом выполнения графика и своевременным представлением работы на кафедру;
- составление письменного отзыва о работе.

Научный руководитель совместно с руководителем программы несет ответственность за допуск к защите выпускной аттестационной работы. Ответственность за качество выполнения этой работы, разработанные предложения и принятые решения лежит на слушателе.

Основными этапами выполнения выпускной аттестационной работы являются:

- выбор темы, получение индивидуального задания на выполнение работы;
- подбор и изучение литературных источников;
- составление плана работы;
- сбор практических материалов по исследуемой проблеме;
- написание работы;
- представление отдельных разделов и всей работы в целом научному руководителю в соответствии с установленным графиком;
- получение отзыва научного руководителя;
- получение внешней рецензии на работу;

- представление работы на кафедру для допуска к защите;
- подготовка к защите;
- защита выпускной аттестационной работы.

Срок выполнения квалификационной работы устанавливается учебным планом и конкретизируется по отдельным этапам работы в индивидуальном задании

Выпускная работа подлежит обязательному внешнему рецензированию. Как правило, рецензирует работу руководитель предприятия, на материалах которого она выполняется.

Для получения допуска к защите слушатель представляет на кафедру:

- выпускную квалификационную работу, выполненную в соответствии с индивидуальным заданием и оформленную в соответствии с требованиями ЕСКД;
- отзыв научного руководителя;
- внешнюю рецензию.

В отзыве научный руководитель дает объективную оценку инициативности и самостоятельности слушателя в ходе разработки темы; характеризует практическую ценность сформированных предложений; подчеркивает способность слушателя к решению современных управленческих задач, его трудолюбие и творческую индивидуальность; делает выводы о возможности допуска представленной работы к защите. Если работа не выполнена в соответствии с заданием и не отвечает предъявляемым требованиям, руководитель вправе не давать отзыва и не допускать ее к защите или дать отрицательный отзыв. Работа не может быть допущена к защите, если:

- отсутствуют самостоятельные разработки по теме исследования и детальная их проработка;
- отсутствует обоснование целесообразности внедрения разработанных предложений;
- значительный объем теоретической части выполнен путем дословного переписывания из учебной литературы или других информационных источников;
- тема ВАР не согласовывается с перечнем и не утверждена научным руководителем;
- структура работы не соответствует основным требованиям плана, предусмотренным данными методическими рекомендациями;
- тема работы не раскрыта полностью;
- работа содержит фактические и нормативные неточности;
- в работе содержится множество грамматических, орфографических, синтаксических ошибок, зачеркиваний, поправок и исправлений;
- оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.

Выпускную аттестационную работу руководитель программы направляет на внешнюю рецензию. В качестве рецензентов привлекают руководителей и ведущих специалистов различных предприятий и организаций, на материалах которых выполняются работы; специалистов-практиков других предприятий; научно-педагогических работников вузов.

В рецензии должны быть отражены следующие вопросы: актуальность темы и практическая ценность аттестационной работы; оценка качества выполнения работы; соответствие заданию, полнота и обстоятельность разработки задания; использование современных методов исследования; внесение конкретных рекомендаций по совершенствованию управления деятельностью предприятий; изучение современных проблем маркетинга и менеджмента; практическое применение внесенных предложений; правильность, полнота расчетов, стиль и грамотность изложения, внешнее оформление работы, а также другие вопросы по усмотрению рецензента. В заключении рецензии указывается, удовлетворяет ли выполненная выпускная аттестационная (квалификационная) работа предъявляемым требованиям и одновременно дается ее оценка. Подпись рецензента должна сопровождаться указанием его фамилии, места

На кафедру ВАР должна быть представлена в следующем виде:

- Титульный лист (первая страница ВАР, номер на странице не указывается).
- Задание на выполнение ВАР – не нумеруется.
- Рецензия – в отдельном файле, не подшивается.
- Отзыв руководителя – в отдельном файле, не подшивается.
- Содержание (номер на странице указывается, далее все страницы работы нумеруются).
- Введение.
- Основная часть.
- Заключение.
- Библиографический список.
- Приложения (при наличии)

- ВАР на электронном носителе (дискета, диск в отдельном конверте или файле).

Помимо ВАР, оформленной в установленном порядке, на предстоящее заседание ИАК слушатель может представить дополнительные материалы, характеризующие научную и практическую ценность работы (публикации, справки о внедрении результатов и др.).

Слушатель представляет на выпускающую кафедру, сформированную ВАР не позднее, чем за три дня проведения процедуры защиты выпускной аттестационной работы.

3.4. Порядок защиты выпускной аттестационной работы

Защита ВАР проводится в установленный графиком учебного процесса срок на открытом заседании итоговой аттестационной комиссии с участием не менее двух третей состава. Руководит защитой председатель (или его заместитель) итоговой аттестационной комиссии.

Процедура защиты ВАР включает в себя:

- объявление секретарем итоговой аттестационной комиссии о защите выпускной аттестационной работы с указанием Ф.И.О. слушателя-исполнителя, темы работы, руководителя;
- доклад слушателя защищающего ВАР, продолжительностью семь-десять минут, с использованием мультимедийной презентации;
- вопросы членов итоговой аттестационной комиссии и ответы на них слушателя;
- оглашение секретарем итоговой аттестационной комиссии отзыва руководителя и рецензии;
- ответы слушателя на замечания, содержащиеся в рецензии;
- дискуссия (выступления членов ИАК);
- заключительное слово слушателя.

Структура доклада: обоснование актуальности избранной темы, описание проблемы, формулировка цели и задач работы, последовательность, логика проведенного исследования, раскрытие основного содержания работы (обращая особое внимание на наиболее важные разделы и интересные результаты, критические сопоставления и оценки), общие выводы (без повторения частных обобщений, сделанных при характеристике глав основной части), основные рекомендации, сформулированные в виде гипотетического управленческого решения.

Слушатель должен излагать основное содержание выпускной аттестационной (квалификационной) работы свободно. Рекомендуется в процессе доклада использовать компьютерную презентацию, заранее подготовленный наглядный графический материал (таблицы, схемы), иллюстрирующий основные положения работы. Все материалы, выносимые на наглядную графику, должны быть оформлены так, чтобы докладчик мог продемонстрировать их без особых затруднений, и они были видны всем присутствующим в аудитории.

После завершения доклада члены ИАК задают слушателю вопросы, как непосредственно связанные с темой выпускной аттестационной работы, так и близко к ней относящиеся. При ответах на вопросы слушатель имеет право пользоваться своей работой.

После ознакомления с отзывами научного руководителя и рецензента начинается обсуждение работы. В дискуссии принимают участие члены итоговой аттестационной комиссии.

После окончания дискуссии слушателю предоставляется заключительное слово. В своём заключительном слове он должен ответить на замечания рецензента, соглашаясь с ними или давая обоснованные возражения.

Результаты защиты выпускной аттестационной работы определяются на закрытом заседании итоговой аттестационной комиссии по окончании процедуры защиты по четырехбалльной шкале («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно») простым большинством членов ИАК. При равном числе голосов, поданных за две различные оценки, голос Председателя комиссии является решающим. Оценки объявляются в день проведения защиты ВАР после оформления протокола заседания итоговой аттестационной комиссией.

Выпускник, не защитивший ВАР в установленные сроки или получивший неудовлетворительную оценку по результатам защиты, имеет право быть допущенным к защите в течение пяти лет. Повторная защита ВАР возможна не более двух раз

Слушателю, не защищавшему ВАР по уважительной причине, приказом Ректора может быть продлен срок обучения, но не более чем на один год. Выпускные аттестационные работы после защиты хранятся в архиве в течение пяти лет.

3.3. Критерии выставления оценки (соответствия уровню подготовки слушателя к заявленным требованиям ДПП на основе выполнения и защиты им выпускной аттестационной работы

Выпускная аттестационная работа оценивается по следующим критериям:

- степень разработки темы;
- полнота охвата относящихся к теме литературных источников и нормативных актов;
- степень самостоятельности и творчества при написании работы;
- умение анализировать источники, различные точки зрения по спорным проблемам и собственный подход к ним;
- наличие обобщения и анализа практического материала;
- правильность и обоснованность выводов;
- эффективность предлагаемой разработки по выбранной теме;
- степень ее проработки;
- уровень грамотности и стиль изложения;
- надлежащее оформление выпускной работы.

Рекомендуемые критерии выставления оценки за ВАР членами ИАК

Критерии качества	Оценка
1 Качество выступления слушателя на защите ВКР по форме	
1.1 Самостоятельный устный доклад без чтения текста;	5
1.2 Доклад с частичным зачитыванием текста;	4
1.3 Доклад в форме безотрывного чтения;	3
1.4 Доклад в форме безотрывного невыразительного чтения	2
2 Соответствие иллюстративного материала содержанию доклада	2-5
3 Качество выступления слушателя на защите ВКР по содержанию	
3.1 Полно и ясно изложена сущность работы, показан реальный вклад автора	5
3.2 Изложена сущность работы, вклад автора недостаточно ясен	4
3.3 Сущность работы изложена не четко, вклад автора недостаточно ясен	3
3.4 Сущность работы изложена не четко, вклад автора не представлен	2
4 Качество ответов на вопросы	
4.1 Даны полные и аргументированные ответы на все вопросы	5
4.2 Отдельные вопросы вызвали затруднения с ответом или были недостаточно аргументированы	4
4.3 Большинство ответов на вопросы были не по существу	3
4.4 Неточные ответы на все вопросы или полное отсутствие ответов	2
5 Качество содержания ВКР	

5.1 Содержание полностью раскрывает сформулированные цели и задачи ВКР	5
5.2 Содержание раскрывает цели и задачи ВКР с небольшими отклонениями	4
5.3 Содержание работы имеет существенные отклонения от цели и задач ВКР	3
5.4 Содержание работы не соответствует цели и задачам ВКР	2
6 Качество оформления ВКР	
6.1 Полностью соответствует установленным требованиям	5
6.2 Незначительное отклонение от установленных требований	4
6.3 Существенные нарушения установленных требований	3
7 Отзыв руководителя	3-5
8 Оценка рецензента	3-5
9 Дополнительные материалы (документы) представленные студентом, характеризующие научную и практическую ценность ВКР (дополнительный критерий)	3-5

Оценка «отлично» выставляется слушателю, являющемуся автором ВАР, соответствующей всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оцененной рецензентом и научным руководителем. При этом во время защиты слушатель должен продемонстрировать:

- а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать практическую значимость своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, рекомендациями по совершенствованию организации бухгалтерского учета, анализа и аудита (или отдельной части) для конкретной организации;
- б) ответить на замечания рецензента, вопросы членов аттестационной комиссии;
- в) грамотно и корректно вести научную дискуссию.

Оценка «хорошо» выставляется слушателю, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, соответствующей всем предъявляемым требованиям. При этом во время защиты студент должен, при наличии отдельных недочетов, продемонстрировать:

- а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать практическую значимость своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, рекомендациями по совершенствованию организации бухгалтерского учета, анализа и аудита (или отдельной части) для конкретной организации;
- б) грамотно и корректно вести научную дискуссию.

Оценка «хорошо» выставляется слушателю, если он недостаточно четко и полно ответил на замечания рецензента, вопросы членов аттестационной комиссии.

Оценка «удовлетворительно» выставляется слушателю, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, в целом соответствующей предъявляемым требованиям, если во время защиты студент:

- а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать практическую значимость своей работы; не предложил теоретических разработок, рекомендации по совершенствованию организации бухгалтерского учета, анализа и аудита (или отдельной части) для конкретной организации;
- б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется слушателю, являющемуся автором выпускной квалификационной работы, не соответствующей предъявляемым требованиям. Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты слушатель:

а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал практическую значимость своей работы, не предложил теоретических разработок, рекомендации по совершенствованию организации бухгалтерского учета, анализа и аудита (или отдельной части) для конкретной организации;

б) не смог ответить на замечания рецензента, вопросы членов аттестационной комиссии.

Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов ИАК возникли обоснованные сомнения в том, что слушатель является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы (не ориентируется в тексте работы; не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных в работе теоретических и практических предложений и т.д.). Такое решение принимается и в том случае, если работа соответствует всем предъявляемым требованиям.

В ходе оценки выпускной аттестационной работы ИАК учитывает содержание рецензии и отзыва научного руководителя. При несоблюдении требований к оформлению выпускной квалификационной работы оценка может быть снижена с учетом характера допущенных нарушений.

Составитель: к. психол.н., доцент, руководитель программы Гунина Е. В.

Согласовано: программа итоговой аттестации обсуждена и утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии, протокол №11 от 20 апреля 2016г.

Заведующий кафедрой _____  Е. В. Гунина

© Гунина Е.В., 2016г.

© ЧГПУ им. И. Я. Яковлева