ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Подписано: Скляров Игорь Юрьевич
DN: cn=Скляров Игорь Юрьевич, c=RU, o=ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", email=ort@stgau.ru
Дата: 2026.01.16 14:57:43 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института агробиологии и
природных ресурсов
Есаулко Александр Николаевич
_____
_____
«___» _____ 20___ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.09 Психология профессионально-личностного развития

35.03.04 Агрономия

Генетика и селекция растений

бакалавр

очная

Ставрополь, 2025

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения других членов команды	**знает** психологии малых групп и межгрупповых отношений; психологии общения как ключевого способа социального взаимодействия; психологии личности
		умеет осуществлять выбор оптимальной для себя роли в команде; продуктивное социальное взаимодействие в команде с учетом выбранной роли и специфики поведения других членов команды
		владеет навыками саморефлексии при подборе роли в команде, навыки эффективной межличностной коммуникации
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	**знает** Определять понятие и значение планирования времени. Понимать роль постановки целей и сроков выполнения задач. Осознавать важность распределения ресурсов и времени. Разбираться в методиках организации рабочего процесса (например, матрица Эйзенхауэра). Владеть базовыми инструментами тайм-менеджмента (календари, списки задач, приложения-планировщики).
		умеет Ставить конкретные цели и определять сроки их достижения. Анализировать свою повседневную деятельность и выявлять потери времени. Распределять задачи по важности и срочности. Составлять ежедневные планы и следить за выполнением запланированных действий. Пользоваться простейшими приложениями и сервисами для учета времени.
		владеет навыками Навык самодисциплины и способности контролировать выполнение планов. Способность оценивать объем предстоящих работ и правильно распределять усилия. Овладение техникой приоритизации задач и умения делегирования обязанностей. Владение методами анализа временных затрат и выявления резервов времени. Формирование привычки регулярного контроля результатов и коррекции планов.

		знает стратегии и тактики постановки и реализации личных и профессиональных целей с учетом имеющихся ресурсов, возможностей и ограничений; концепции непрерывного образования
		умеет эффективно планировать и реализовывать личные и профессионально-карьерные цели на основе принципов непрерывного образования
		владеет навыками планирования и реализации намеченных целей в контексте принципов образования в течении всей жизни

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. 1 раздел. Введение в психологию профессионально-личностного развития			
1.1.	Психологические особенности профессионального развития	2	УК-3.1, УК-6.2	Творческое задание
1.2.	Психология личности и развитие	2	УК-3.1, УК-6.2	Эссе
1.3.	Карьера и сопротивление неблагоприятным профессиональным факторам	2	УК-3.1, УК-6.2	Творческое задание
1.4.	Психодиагностика профессионально-личностного развития	2	УК-3.1, УК-6.2	Тест
1.5.	Контрольная точка 1	2	УК-3.1, УК-6.2	Тест, Устный опрос
2.	2 раздел. 2 раздел. Основы командообразования и тайм-менеджмента			
2.1.	Психология общения как ключевой способ социального взаимодействия	2	УК-3.1, УК-6.2	Кейс-задача
2.2.	Психология малых групп и межгрупповых отношений	2	УК-3.1, УК-6.2	Проект
2.3.	Командообразование. Выбор оптимальной роли в команде	2	УК-3.1, УК-6.2	Тест
2.4.	Контрольная точка 2	2	УК-3.1, УК-6.2	Тест, Устный опрос

2.5.	Тайм-менеджмент и целеполагание	2	УК-3.1, УК-6.2	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи
2.6.	Практический инструментарий тайм-менеджмента	2	УК-3.1, УК-6.2	Собеседование
3.	3 раздел. 3 раздел. Инклюзивная компетентность и социальная инклюзия			
3.1.	Базовые понятия инклюзии и равенства возможностей	2	УК-3.1, УК-6.2	Реферат
3.2.	Инклюзивная среда и интеграция инвалидов. Применение базовых дефектологических знаний	2	УК-3.1, УК-6.2	Кейс-задача
3.3.	Контрольная точка 3	2	УК-3.1, УК-6.2	Тест, Устный опрос
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
	Для оценки знаний		
1	Собеседование	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
	Для оценки умений		
3	Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи	Задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности и повседневной жизни	Комплект практико-ориентированных и ситуационных задач

4	Реферат	Реферат Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
5	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе
	Для оценки навыков		
6	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

7	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
8	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
	Промежуточная аттестация		
9	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Психология профессионально-личностного развития"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Творческие задания по теме 1 Психологические особенности профессионального развития

№1. Составление карты карьерного пути известных людей

Выберите трех успешных людей из разных сфер деятельности (например, наука, искусство, бизнес). Проанализируйте их жизненный путь, выделите ключевые этапы личностного и профессионального становления, препятствия и достижения. Постройте визуализацию (график, диаграмму, инфографику) карьеры выбранных персон и сделайте выводы относительно факторов успеха и этапов саморазвития.

№2. Написание сценария собственной карьеры

Представьте себя через десять лет. Запишите подробный сценарий вашей будущей профессии, включая желаемые должности, уровень дохода, профессиональные цели и личные качества, которые будут способствовать вашему успеху. Сделайте презентацию своего сценария перед группой, аргументируя выбор направлений развития.

№3. Интервью с профессионалом в выбранной сфере

Возьмите интервью у опытного специалиста в интересующей вас отрасли. Узнайте о его профессиональном опыте, трудностях, преодоленных кризисах, профессиональных удачах и ошибках. Обобщите полученные данные и подготовьте доклад или статью, раскрывающую психологические аспекты успешного карьерного продвижения.

№4. Создание коллажа мечты о профессии

Создайте коллаж из изображений, цитат, рисунков, символов, отражающих ваше представление о желаемой профессии и образе жизни. Объясните смысл каждого элемента и обсудите свое видение будущего вместе с однокурсниками. Такой способ позволит выявить внутренние стремления и скрытые мотивы выбора профессии.

№5. Проведение мини-исследования мотивации студентов

Проведите опрос среди одногруппников на тему мотивации к профессиональному росту и выбору специальности. Изучите мотивационные факторы (материальные стимулы, желание самореализации, семейные ожидания и др.) и проанализируйте влияние ценностей и установок на профессиональный выбор. Представьте отчет о своем исследовании с выводами и рекомендациями для будущих поколений.

Творческие задания по теме 3. Карьера и сопротивление неблагоприятным профессиональным факторам

1. Создание собственного бренда устойчивостиНапиши инструкцию по созданию персонального бренда сотрудника, устойчивого к стрессовым ситуациям и профессионально выгоранию. Включай советы по поддержанию физического и ментального здоровья, рациональному распределению энергии и защите личной эффективности.
2. Карьерный квест “Против течения”Разработай игровое упражнение-квест, моделирующее типичные карьерные преграды и помогающее участникам выработать стратегии сопротивления негативным факторам. Участники смогут пройти разные сценарии и выбрать оптимальные варианты действий.
3. Рассказ на основе реальных историйСобери реальные истории сотрудников из разных отраслей, столкнувшихся с серьёзными профессиональными трудностями, такими как конфликты, завышенные нагрузки, токсичное руководство. Затем напиши рассказ или серию рассказов, показывающих, как герои преодолевали проблемы и продолжали успешную карьеру.
4. Презентация о профессиях будущего и устойчивых компетенцияхПодготовь красочную презентацию, демонстрирующую тенденции профессий ближайшего десятилетия и объясняющую, почему некоторые специалисты оказываются устойчивее других. Предложи конкретные рекомендации по подготовке кадров, способные противостоять современным рискам рынка труда.
5. Разработка личного плана восстановления ресурсаСоздай пошаговый алгоритм восстановления сил и энергии после напряжённого периода на работе. Учти необходимость отдыха, хобби, физической активности, общения с близкими, питания и заботы о здоровье. Покажи, как применение твоего алгоритма помогло бы сотруднику сохранить баланс и избежать негативного воздействия стресса.

Тестирование к теме 4. Психодиагностика профессионально-личностного развития

ТЕСТ «ФОРМУЛА ТЕМПЕРАМЕНТА» (А. БЕЛОВА)

Инструкция. Внимательно прочитайте список свойств, присущий тому или иному

темпераменту, и ставить "+", если свойство вам присуще, и знак "-", если это свойство у вас не выражено.

Если вы:

1 Спокойны и хладнокровны.

2 Последовательны и обстоятельны в делах.

3 Осторожны и рассудительны.

4 Умеете ждать.

5 Молчаливы и не любите зря болтать.

6 Обладаете спокойной, равномерной речью, с остановками, без резко выраженных эмоций, жестикуляции и мимики.

7 Сдержанны и терпеливы.

8 Доводите начатое дело до конца.

9 Не растрачиваете попусту сил.

10 Строго придерживаетесь выработанного распорядка в жизни, системы в работе.

11 Легко сдерживаете порывы.

12 Маловосприимчивы к одобрению и порицанию.

13 Незлобивы, проявляете снисходительное отношение к колкостям в свой адрес.

14 Постоянны в своих интересах и отношениях.

15 Медленно включаетесь в работу и переключаетесь с одного дела на другое.

16 Ровны в отношениях со всеми.

17 Любите аккуратность и порядок во всем.

18 С трудом приспосабливаетесь к новой обстановке.

19 Обладаете выдержкой.

20 Постепенно сходитесь с новыми людьми.

2 Если вы:

1 Стеснительны и застенчивы.

2 Теряетесь в новой обстановке.

3 Затрудняетесь установить контакт с новыми людьми.

4 Не верите в свои силы.

5 Легко переносите одиночество.

6 Чувствуете подавленность и растерянность при неудачах.

7 Склонны уходить в себя.

8 Быстро утомляетесь.

9 Обладаете тихой речью, иногда снижающейся до шепота.

10 Невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника.

11 Впечатлительны до слезливости.

12 Чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию.

13 Предъявляете высокие требования к себе и окружающим.

14 Склонны к подозрительности, мнительности.

15 Болезненно чувствительны и легко ранимы.

16 Чрезвычайно обидчивы.

17 Скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими мыслями.

18 Малоактивны и робки.

19 Безропотно покорны.

20 Стремитесь вызвать сочувствие и помощь у окружающих.

3 Если Вы:

1 Неусидчивы, суетливы.

2 Невыдержанны, вспыльчивы.

3 Нетерпеливы.

4 Резки и прямолинейны в отношениях с людьми.

5 Решительны и инициативны.

6 Упрямы.

7 Находчивы в споре.

8 Работаете рывками.

9 Склонны к риску.

Незлопамятны и необидчивы.

11 Обладаете быстрой, страстной, со сбивчивыми интонациями речью.
12 Неуравновешенны и склонны к горячности.
13 Нетерпимы к недостаткам.
14 Агрессивный забияка.
15 Обладаете выразительной мимикой.
16 Способны быстро действовать и решать.
17 Неустанно стремитесь к новому.
18 Обладаете резкими, порывистыми движениями.
19 Настойчивы в достижении поставленной цели.
20 Склонны к резким сменам настроения.
4 Если вы:
1 Веселы и жизнерадостны.
2 Энергичны и деловиты.
3 Часто не доводите начатое дело до конца.
4 Склонны переоценивать себя.
5 Способны быстро схватывать новое.
6 Неустойчивы в интересах и склонностях.
7 Легко переживаете неудачи и неприятности.
8 Легко приспосабливаетесь к различным обстоятельствам.
9 С увлечением беретесь за любое новое дело.
10 Быстро остываете, если дело перестает вас интересовать.
11 Быстро включаетесь в новую работу и быстро переключаетесь с одной работы на другую.
12 Тяготитесь однообразием, будничной, кропотливой работой.
13 Общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности с новыми людьми.
14 Выносливы и работоспособны.
15 Обладаете быстрой, громкой, отчетливой речью, сопровождающейся живыми жестами, выразительной мимикой.
16 Сохраняете самообладание в неожиданной, сложной обстановке.
17 Обладаете всегда бодрым настроением.
18 Быстро засыпаете и пробуждаетесь.
19 Часто не собранны, проявляете поспешность в решениях.
20 Склонны иногда скользить по поверхности, отвлекаться
. Ключ к тесту на темперамент.
Подсчитайте количество "+" по каждому темпераменту отдельно.
1 блок - флегматик
2 блок – меланхолик
3 блок – холерик
4 блок - сангвиник
Затем подсчитайте процент положительных ответов по каждому типу темперамента (количество "+" по одному типу темперамента разделить на количество "+" по всем четырем типам темперамента и умножить на 100%). В окончательном виде ваша формула темперамента примет примерно такой вид:
Т = 36%Х + 35% С + 15% Ф + 14%М, что означает, что ваш темперамент на 36% холерический, на 35% сангвинический, на 15% флегматический и на 14% меланхолический.
Интерпретация к полученным значениям.
Флегматик
Новые формы поведения вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный, он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться "положительными" чертами - выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью, в других - ленью и склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.
Меланхолик
Обладает высокой чувствительностью: присутствует глубина чувств при слабом их

выражении. Ему свойственна сдержанность и приглушенность речи и движений, скромность, осторожность. В нормальных условиях меланхолик - человек глубокий, содержательный, ответственный, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые этого не заслуживают.

Холерик

Отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, вспыльчивости при эмоциональных обстоятельствах.

Сангвиник

Быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатывается поверхностность и непостоянство.

Кейс задачи по теме 5. Психология общения как ключевой способ социального взаимодействия

Кейс 1: Конфликтная коммуникация

Задача:

Василий устроился на новую работу и столкнулся с конфликтом на рабочем месте. Коллега Александра обвиняет Василия в намеренном замедлении рабочего процесса, хотя Василий убежден, что действует добросовестно и ответственно.

Задания:

- Определите возможные причины конфликта и роли обоих участников.
- Разработайте стратегию разрешения конфликта с использованием техник активного слушания и конструктивных переговоров.

Кейс 2: Трудности невербальной коммуникации

Задача:

Елена заметила, что ее начальник негативно воспринимает ее речь и манеру держаться во время совещаний. Она чувствует дискомфорт и неуверенность, потому что не уверена, правильно ли выражает свои мысли.

Задания:

Проанализируйте значимость невербальных сигналов в общении и как они влияют на восприятие информации.

Поделитесь рекомендациями по улучшению невербальной коммуникации Елены.

Кейс 3: Коммуникативные барьеры в коллективе

Задача:

Коллектив отдела маркетинга испытывает недостаток взаимопонимания и единства. Некоторые сотрудники чувствуют себя изолированными и отвергнутыми коллегами, что снижает общую производительность команды.

Задания:

- Назовите возможные коммуникативные барьеры и типы конфликтов, возникающие в команде.
- Дайте рекомендации по налаживанию эффективного общения и устранению недопонимания.

Кейс 4: Управление публичным выступлением

Задача:

Анна должна выступить с важной презентацией перед руководством компании. Несмотря на

подготовку материала, она боится выступать публично и беспокоится о реакции аудитории.

Задания:

Предложите шаги подготовки Анны к эффективному публичному выступлению, учитывая психологические техники управления тревогой.

Опишите приемы уверенного общения и поддержания внимания слушателей.

Кейс 5: Межкультурное общение

Задача:

Сергей работает в международной компании и должен вести переговоры с зарубежными партнерами. Он замечает культурные различия в стиле общения и подходах к ведению бизнеса.

Задания:

Приведите примеры культурных различий в стилях общения и переговорах.

Предложите Сергею практические рекомендации по построению эффективных коммуникаций с иностранными партнёрами.

Проекты по теме 6. Психология малых групп и межгрупповых отношений

1. Исследование динамики лидерства в студенческой группеЦель проекта: изучить процессы лидерства и принятия решений в малой группе сверстников, проанализировать роль формальных и неформальных лидеров.
2. Проект по оптимизации командообразования в проектной группеЦель проекта: разработать мероприятия по сплочению коллектива и снижению конфликтов в рабочей группе, используя методы тимбилдинга и диагностики совместимости членов группы.
3. Анализ стратификации ролей в виртуальном сообществе геймеровЦель проекта: исследовать структуру ролей и статусов в онлайн-группе игроков, определить критерии принадлежности к различным слоям сообщества.
4. Изучение эффекта социальной изоляции на самочувствие и продуктивность студентаЦель проекта: экспериментально проверить влияние социальной изоляции (экспериментальное исключение из учебной группы) на показатели самочувствия, мотивации и успеваемости участника эксперимента.
5. Модели и инструменты профилактики межэтнических конфликтов в поликультурной среде вузаЦель проекта: создать программу мероприятий, направленную на снижение рисков межнациональных столкновений и повышение уровня толерантности среди студентов разных этнических групп.
6. Диагностика и профилактика феноменов стереотипов и предрассудков в корпоративной культуре предприятияЦель проекта: провести исследование распространённости негативных стереотипов и предвзятых мнений в коллективе, предложить меры противодействия дискриминационным установкам.
7. Методическое пособие по профилактике буллинга в школьных классахЦель проекта: разработка рекомендаций для учителей и родителей по предотвращению травли и агрессивного поведения школьников друг к другу.
8. Проекты добровольчества и волонтёрской деятельности как фактор укрепления социальных связейЦель проекта: организовать мероприятие волонтерского формата, направленное на укрепление доверия и сотрудничества среди молодёжи.
9. Тренинг по управлению конфликтами в малом бизнесеЦель проекта: подготовка тренингового курса для руководителей малого бизнеса, направленного на эффективное разрешение межличностных и межгрупповых конфликтов в рабочих командах.
10. Создание ролевой игры по моделированию переговорного процесса в международном проектеЦель проекта: создание интерактивной ролевого задания для студентов, позволяющего освоить навыки эффективной коммуникации и кооперации в ситуациях международного сотрудничества.

Тестирование по теме 7 Командообразование. Выбор оптимальной роли в команде

ТЕСТ «КОМАНДНЫЕ РОЛИ» Р. М. БЕЛБИНА

Этот вопросник позволит определить естественные для Вас роли в команде, а также те роли, от выполнения которых Вы предпочли бы отказаться.

В каждом из семи разделов данного вопросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как Вы полагаете они лучше всего подходят Вашему собственному

поведению. Эти десять баллов могут быть распределены поровну или, возможно, все отданы одному единственному ответу.

Раздел 1 Какой вклад я могу внести в работу команды:

Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.

Я могу успешно работать с самыми разными людьми.

Генерация идей — моё врожденное достоинство.

Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.

Моя способность доводить всё до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.

Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.

Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.

Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

Раздел 2 Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.

Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.

Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.

Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.

Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.

Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.

Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.

Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Раздел 3 Участие в совместном проекте:

Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.

Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.

Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.

Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.

Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.

Я энергично ищу среди новых идей и разработок свежайшие.

Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признаётся всеми, кто меня знает.

На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

Раздел 4 Особенности моего стиля работы в команде:

Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.

Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.

Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.

Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.

Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.

Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.

Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.

Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Раздел 5 Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.

Мне нравится находить практические решения проблем.

Мне нравиться сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.

Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.

Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.

Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.

Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.

Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

Раздел 6 Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.

Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.

Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.

Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.

Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.

Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.

Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.

Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

Раздел 7 Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.

Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.

Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.

Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.

Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.

Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.

Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.

Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

Практико-ориентированные и ситуационные задачи по теме 8. Тайм-менеджмент и целеполагание

Практико-ориентированная задача №1: Планирование недели

Запланируй неделю так, чтобы успеть сделать три важных дела и выделить время на отдых и личную жизнь. Твои приоритеты: завершить важный рабочий проект, подготовиться к экзамену и заняться спортом.Какие задачи поставишь и какой график создашь?

Практико-ориентированная задача №2: Постановка SMART-целей

Предоставь две личные долгосрочные цели и преобразуй их в SMART-формате. Пример неправильной формулировки: «Стать богатым человеком».Что конкретно должно быть указано в каждой части SMART-задачи?

Ситуационная задача №3: Проблема нехватки времени

Ты студент последнего курса университета, готовишься к дипломной работе, работаешь неполный рабочий день и занимаешься спортом. Ты понимаешь, что времени катастрофически не хватает.Как распределить нагрузку и расставить приоритеты? Что можешь исключить из графика или делегировать другим?

Ситуационная задача №4: Устранение отвлекающих факторов

Ты привык проверять соцсети каждые полчаса, что мешает сосредоточиться на задаче. Из-за этого теряется много времени.Какой метод используешь, чтобы минимизировать отвлечения и

повысить концентрацию?

Практико-ориентированная задача №5: Контроль исполнения целей

Каждый вечер записываешь выполненные задачи и планы на следующий день. Но иногда забываешь сверяться с записями и выполнение планов снижается.Приемы и инструменты контроля помогут держать фокус на выполнении поставленных задач?

Практико-ориентированная задача №1: Планирование недели

Запланируй неделю так, чтобы успеть сделать три важных дела и выделить время на отдых и личную жизнь. Твои приоритеты: завершить важный рабочий проект, подготовиться к экзамену и заняться спортом.Какие задачи поставишь и какой график создашь?

Практико-ориентированная задача №2: Постановка SMART-целей

Предоставь две личные долгосрочные цели и преобразуй их в SMART-формате. Пример неправильной формулировки: «Стать богатым человеком».Что конкретно должно быть указано в каждой части SMART-задачи?

Ситуационная задача №3: Проблема нехватки времени

Ты студент последнего курса университета, готовишься к дипломной работе, работаешь неполный рабочий день и занимаешься спортом. Ты понимаешь, что времени катастрофически не хватает.Как распределить нагрузку и расставить приоритеты? Что можешь исключить из графика или делегировать другим?

Ситуационная задача №4: Устранение отвлекающих факторов

Ты привык проверять соцсети каждые полчаса, что мешает сосредоточиться на задаче. Из-за этого теряется много времени.Какой метод используешь, чтобы минимизировать отвлечения и повысить концентрацию?

Практико-ориентированная задача №5: Контроль исполнения целей

Каждый вечер записываешь выполненные задачи и планы на следующий день. Но иногда забываешь сверяться с записями и выполнение планов снижается.Приемы и инструменты контроля помогут держать фокус на выполнении поставленных задач?

Собеседование по теме 9 Практический инструментарий тайм-менеджмента

1. Какие инструменты тайм-менеджмента вы используете ежедневно?Например, календари, приложения-планировщики, системы постановки задач.
2. Расскажите о своём самом продуктивном дне и как вам удалось достичь высоких результатов?Какие приёмы и методы помогли обеспечить высокую эффективность?
3. Как вы распределяете приоритетные задачи и второстепенные дела в ежедневнике? Используете ли матрицу Эйзенхауэра или другие известные схемы планирования?
4. Есть ли у вас собственный секрет борьбы с прокрастинацией?Опишите ваш самый эффективный приём избавления от привычки откладывать важные дела.
5. Доводилось ли вам сталкиваться с ситуацией перегрузки задачами?Как вы справлялись с чрезмерной нагрузкой и принимали решение о делегировании обязанностей?
6. Назовите ваши любимые мобильные приложения или веб-сервисы для управления временем.Почему именно они оказались полезными лично для вас?
7. Приходилось ли вам работать в условиях жёстких сроков?Расскажите подробно, как вы управляли своим временем и обеспечивали соблюдение дедлайнов.
8. Применяли ли вы технику Pomodoro («Помодоро») в практике управления временем? Получили ли вы положительные результаты от её использования? Если да, то в чём именно польза была ощутима?
9. Встречались ли вам случаи, когда ставились противоречивые или плохо сформулированные цели?Как вы выходили из положения, если возникала путаница в постановке задач или невыполнение сроков было вызвано неопределённостью самой цели?
10. Чему вы уделяете больше всего внимания, когда планируете рабочие дни? Сосредотачиваетесь ли вы на количестве выполненных задач или стараетесь уделять равное внимание качеству выполненной работы? Почему именно такое распределение усилий кажется вам оптимальным?

Реферат по теме 10. Базовые понятия инклюзии и равенства возможностей

1. Понятие инклюзии и его историческое развитие в образовании.
2. Равенство возможностей и инклюзивное образование: международный опыт.

3. Правовая база и законодательство в области инклюзии и равных прав в России.
4. Роль семьи и социума в обеспечении доступности образования для детей с особыми потребностями.
5. Барьеры на пути внедрения инклюзивного образования и методы их преодоления.
6. Организация доступной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья.
7. Специфика инклюзивного подхода в дошкольном образовании.
8. Возможности инклюзии в высшем образовании: преимущества и недостатки.
9. Примеры лучших практик и моделей инклюзивного образования в мире.
10. Пути повышения квалификации педагогических работников в условиях инклюзивного обучения.

Кейс-задачи по теме 11. Инклюзивная среда и интеграция инвалидов. Применение базовых дефектологических знаний

Кейс №1: Ребенок с аутизмом в классе обычной школы

Ребенок с расстройством аутистического спектра поступает в обычный класс начальной школы. Педагогам необходимо адаптировать учебный материал и пространство таким образом, чтобы ребенок мог комфортно осваивать школьную программу наряду с остальными учениками.Вопрос: Какие специальные условия и педагогические методы потребуются для успешного освоения ребенком учебного материала и адаптации в школе?

Кейс №2: Взрослый человек с нарушением слуха ищет работу

Человек с потерей слуха активно ищет вакансию, соответствующую его квалификации и опыту. Работодатель проявляет готовность принять кандидата, однако возникает ряд проблем, связанных с организацией рабочего пространства и отсутствием специализированных условий для комфортной трудовой деятельности.Вопрос: Какие шаги следует предпринять работодателю, чтобы создать комфортную рабочую обстановку и гарантировать успешную интеграцию нового сотрудника?

Кейс №3: Молодой человек с нарушениями опорно-двигательного аппарата учится в университете

Студенту с диагнозом ДЦП предстоит посещать лекции и семинары, размещённые на верхних этажах университетского корпуса. Университет заинтересован в предоставлении равных возможностей всем студентам, однако инфраструктура здания не приспособлена для перемещения людей с подобными заболеваниями.Вопрос: Какие организационные и архитектурные меры необходимы для полной интеграции молодого человека в учебную среду?

Кейс №4: Человек с интеллектуальными нарушениями проходит реабилитационный курс

Пациент с интеллектуальной недостаточностью нуждается в программе интенсивной терапии и специальных занятиях, ориентированных на восстановление утраченных навыков и освоение новых знаний. Специалисты учреждения сталкиваются с проблемой отсутствия единых стандартов и методик работы с подобной категорией пациентов.Вопрос: Какие комплексные меры реабилитации нужны пациенту и каковы перспективы его последующей социальной интеграции?

Кейс №5: Пенсионер с последствиями инсульта пытается вернуться к активной жизни

Мужчина пенсионного возраста перенес инсульт, после которого частично утратил способность говорить и самостоятельно передвигаться. Его близкие хотят вернуть его в активную жизнь, обеспечив максимальный доступ к необходимой медицинской и социальной поддержке.Вопрос: Какие формы социальной защиты и специализированные услуги понадобятся пенсионеру для возвращения к полноценной жизни и интеграции в общество?

Контрольная точка № 1

Типовые вопросы (оценка знаний):

Вопросы для письменного опроса

1. Профессиональное развитие: основные понятия и категории
2. Специальные психологические требования к отдельным видам профессий (по направлению подготовки).
3. Типология личности: темпераменты (холерик, меланхолик, сангвиник, флегматик), акцентуации характера (Леонгард, Личко), личностные черты (Айзенк, Кеттелл).
4. Механизмы развития личности: социализация, воспитание, самовоспитание, роль социальных институтов и ближайшего окружения в развитии личности.

5. Понятие карьеры и ее типы.
6. Профессиональные деформации, профессиональное выгорание и стрессы

Тесты, задания (оценка умений, навыков)

1.Что такое профессиональное развитие личности?

А) Только процесс получения образования и повышения квалификации.

Б) Многолетний процесс личностного и профессионального роста, сопровождающийся сменой профессиональных ролей и самоопределением.

В) Формирование навыков, необходимых только для трудоустройства.

2.Что не является задачей психологии профессионально-личностного развития?

А) Исследование процесса профессионального самоопределения.

Б) Исследование факторов, влияющих на профессиональный рост.

В) Изучение заработной платы сотрудников.

3.Что такое профессиональная идентичность?

А) Соответствие сотрудника корпоративной культуре компании.

Б) Представление человека о себе как профессионале, осознание своих профессиональных ролей и способностей.

В) Официальное подтверждение квалификации работника.

4.Что такое профессиональный кризис?

А) Временное ухудшение самочувствия сотрудника.

Б) Состояние неудовлетворенности и растерянности, связанное с несоответствием ожиданий и реальности.

В) Период быстрого карьерного роста.

5.Что такое карьера?

А) Одноразовое продвижение по службе.

Б) Последовательность этапов профессионального роста и продвижения.

В) Обозначение должности руководителя предприятия.

6.Что такое профессиональная деформация?

А) Повышение профессиональных навыков.

Б) Негативное изменение личности под влиянием профессиональной деятельности.

В) Повышение доходов сотрудника.

7.Что из перечисленного НЕ является фактором, влияющим на профессиональное развитие личности?

А) Семейное воспитание.

Б) Мобильность сотрудника.

В) Внешний облик.

Г) Политическая ситуация в стране.

8.Что такое профессиональная мотивация?

А) Желание иметь высокую заработную плату.

Б) Внутреннее стремление к профессиональному росту и саморазвитию.

В) Только внешний контроль работодателя.

9.Что НЕ является формой профессиональной мотивации?

А) Денежное вознаграждение.

Б) Страх наказания.

В) Любовь к делу.

Г) Вечеринки в офисе.

10.Что такое самоэффективность?

А) Только вера в свои способности.

Б) Убежденность в своей способности успешно выполнять профессиональные задачи.
В) Завышенная самооценка.

11.Кто первый использовал термин «самоэффективность»?
А) Курт Левин.
Б) Альберт Бандура.
В) Владимир Леви.

12.Что НЕ способствует повышению самоэффективности?
А) Получение одобрения от начальника.
Б) Положительный опыт в похожих ситуациях.
В) Неблагоприятные условия работы.

13.Какая профессия наименее подвержена риску профессионального выгорания?
А) Врач скорой помощи.
Б) Бухгалтер.
В) Учитель младших классов.

14.Что способствует снижению риска профессионального выгорания?
А) Отсутствие отпусков.
Б) Четкое разделение труда и полномочий.
В) Длительная работа сверхурочно.

15.Что характеризует профессиональное мастерство?
А) Высокая зарплата.
Б) Лишь стаж работы.
В) Совокупность профессиональных навыков, знаний и опыта.

Контрольная точка № 2
Типовые вопросы (оценка знаний):
1. Понятие общения и его функции.
2. Виды и формы общения.
3. Малая группа: понятие, структура и функции.
4. Межгрупповые конфликты в малых группах и способы их разрешения.
5. Понятие команды и командообразования.
6. Роли в команде и их характеристики.

Тесты, задания (оценка умений, навыков)
1.Что из перечисленного не является функцией общения?
А) Информационная.
Б) Побудительная.
В) Эстетическая.
Г) Установления отношений.

2.Что такое вербальное общение?
А) Общение с помощью языка тела.
Б) Общение с помощью звуков и музыки.
В) Общение с помощью слов и речи.

3.Что такое каналы общения?
А) Каналы телевидения и радио.
Б) Способы передачи информации (глаза, уши, речь).
В) Телефонные линии связи.

4.Что такое барьерами общения?
А) Препятствия, мешающие эффективному общению.

Б) Атрибуты для деловой встречи.
В) Награды за хороший разговор.

5.Что такое искусство эффективного общения?
А) Способность прекрасно выглядеть на публике.
Б) Умение слушать, задавать вопросы и аргументировать.
В) Навык вождения автомобиля.

6.Что такое малая группа?
А) Огромная компания людей.
Б) Два-три человека, собравшихся вместе.
В) Небольшая группа людей, объединённая общими целями и задачами.

7..Что такое референтная группа?
А) Группа, чье мнение и поведение служит образцом для подражания.
Б) Группа болельщиков футбольного клуба.
В) Любая официальная группа.

8.Что такое интрагрупповая сплоченность?
А) Отделение одной группы от другой.
Б) Единая идеология группы.
В) Объединение членов группы общими интересами и целями.

9.Что такое групповое давление?
А) Давление газа в сосуде.
Б) Стремление группы заставить членов следовать определенным нормам и правилам.
В) Штраф за превышение скорости.

10.Что такое лидерство?
А) Руководство группой с помощью авторитарных методов.
Б) Авторитет и влияние одного человека в группе.
В) Официальная должность руководителя отдела.

11.Что такое команда?
А) Неформальная группа людей.
Б) Группа людей, работающих вместе для достижения общей цели.
В) Любой коллектив людей.

12.Что такое роль в команде?
А) Официальная должность в организации.
Б) Уникальная функция, выполняемая членом команды.
В) Произвольная роль, выбранная произвольно.

13.Что такое оптимальное распределение ролей в команде?
А) Случайное назначение ролей.
Б) Распределение ролей в зависимости от навыков и способностей членов команды.
В) Одновременное выполнение всех ролей одним человеком.

14.Что такое синдром «группомыслия»?
А) Способность команды мгновенно принимать решения.
Б) Явление, при котором группа стремится к соглашению, подавляя критику и оригинальные идеи.
В) Заболевание нервной системы.

15..Что такое эффективность взаимодействия в команде?
А) Максимальная скорость выполнения задач.

Б) Оптимальное распределение ролей и ресурсов для достижения целей.
В) Умение общаться в сети интернет.

Контрольная точка № 3
Типовые вопросы (оценка знаний):
1. Принципы эффективного управления временем.
2. Методы и инструменты тайм-менеджмента
3. Целеполагание и постановка целей.
4. Определение инклюзии, ее происхождение и современное значение
5. Основные принципы инклюзии
6. Категории населения, нуждающиеся в инклюзии
7. Инструменты и механизмы реализации инклюзии

Тесты, задания (оценка умений, навыков)
1. Что такое тайм-менеджмент?
1.Что такое тайм-менеджмент?
А) Наука о здоровом образе жизни.
Б) Управление финансами и инвестициями.
В) Эффективное управление временем и повышение личной продуктивности.

2.Какая техника тайм-менеджмента позволяет упорядочить задачи по срочности и важности?
А) ABC-анализ.
Б) Матрица Эйзенхауэра.
В) Pomodoro Technique.

3.Что означает принцип SMART при постановке целей?
А) Умные, амбициозные, нереалистичные цели.
Б) Конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные во времени цели.
В) Высокие, фантастические, мечтаниоподобные цели.

4.Что такое прокрастинация?
А) Склонность откладывать важные дела на потом.
Б) Быстрое выполнение задач.
В) Стремление к перфекционизму.

5.Какая техника помогает бороться с прокрастинацией?
А) Составление списка дел и строгое следование ему.
Б) Полное отключение телефона и интернета.
В) Постоянное пребывание в состоянии стресса.

6.Что такое делегирование задач?
А) Перекладывание ответственности на других.
Б) Передача части задач сотрудникам или коллегам.
В) Сохранение всех задач только у себя.

7.Что такое Канбан-метод?
А) Метод планирования задач на листочках-стикерах.
Б) Техника бухгалтерского учета.
В) Медитация и расслабляющие практики.

8.Что такое GTD-метод?
А) Техника приготовления пищи.
Б) Метод хранения файлов на компьютере.
В) Метод «Getting Things Done» — получение нужных результатов путем эффективной организации задач.

9.Что такое долгосрочные цели?
А) Цели, которые достигаются моментально.
Б) Цели, достижение которых займет годы.
В) Цели, зависящие от удачи.

10.Что такое краткосрочные цели?
А) Цели, требующие десятилетия для достижения.
Б) Цели, достигаемые в пределах ближайших месяцев или лет.
В) Цели, не имеющие срока исполнения.

11.Что такое инклюзия?
А) Принцип раздельного существования разных групп населения.
Б) Создание условий для равного участия всех людей в жизни общества.
В) Принцип закрытого и эксклюзивного общества.

12.Что такое Конвенция ООН о правах инвалидов?
А) Документ, запрещающий профессию врачей.
Б) Международный договор, защищающий права людей с инвалидностью.
В) Договор о защите животных.

13.Что такое равенство возможностей?
А) Обязанность всех людей зарабатывать одинаковую зарплату.
Б) Равный доступ к ресурсам и возможностям для всех членов общества.
В) Схожесть всех людей внешне.

14.Что такое «группа мигрантов»?
А) Люди, переехавшие в другую страну или регион для временного или постоянного проживания.
Б) Люди, проживающие на одном этаже многоквартирного дома.
В) Люди, работающие удаленно.

15.Что такое экономическая выгода инклюзии?
А) Создание дорог и инфраструктуры для автомобилей.
Б) Больше возможностей для бизнеса и рынков сбыта товаров и услуг.
В) Строительство стадионов

Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)

Вопросы к зачету

1. Основные понятия и категории психологии профессионально-личностного развития.
2. Факторы и мотивация, влияющие на профессиональное развитие личности.
3. Понятие самоэффективности и ее роль в профессиональном развитии.
4. Психологические особенности представителей различных профессий. Специальные психологические требования к отдельным видам профессий (по направлению подготовки).
5. Определение личности, соотношение понятий «индивид», «субъект», «личность».
6. Структурная организация личности: выделение уровней и подсистем личности, подходы отечественных и зарубежных психологов (З. Фрейд, К.Г. Юнг, Э. Эриксон, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).
7. Типология личности: темпераменты (холерик, меланхолик, сангвиник, флегматик), акцентуации характера (Леонгард, Личко), личностные черты (Айзенк, Кеттелл).
8. Механизмы развития личности: социализация, воспитание, самовоспитание, роль социальных институтов и ближайшего окружения в развитии личности.
9. Факторы, влияющие на развитие личности: генетические и биологические факторы, микросреда (семья, школа, друзья), макросреда (общество, культура, политика).
10. Стадии развития личности: концепции возрастных периодизаций (Эриксон, Выготский,

Пиаже, Эльконин).

11. Личностные кризисы и их значение: детские кризисы, подростковый кризис, кризис середины жизни, кризис старости.

12. Самоактуализация и личностный рост: теории Маслоу, Роджерса, Франкла; развитие мотивации, ценностей, смысла жизни.

13. Отклонения в развитии личности: патохарактерологические расстройства, девиантное поведение, аддиктивное поведение, пограничные состояния.

14. Понятие карьеры и ее типы.

15. Алгоритм планирования карьерного роста.

16. Профессиональная мобильность и смена профессий.

17. Профессиональные деформации, профессиональное выгорание и стрессы

18. Понятие профессионального мастерства и его компоненты.

19. Понятие общения и его функции.

20. Виды и формы общения.

21. Структура акта общения. Элементы общения

22. Барьеры общения и способы их преодоления.

23. Искусство эффективного общения. Правила хорошего слушания, техника постановки вопросов, приемы аргументации, приемы урегулирования конфликтов, этикет и культура общения.

25. Малая группа: понятие, структура и функции.

26. Типология малых групп.

27. Межгрупповые отношения: типы межгрупповых отношений (конкуренция, кооперация, антагонизм), интрагрупповая сплоченность и ингрупповой фаворитизм, межгрупповая враждебность и предубеждения.

28. Динамика группового поведения: этапы развития группы.

29. Лидерство и руководство.

30. Законы и эффекты малых групп.

31. Межгрупповые конфликты в малых группах и способы их разрешения.

32. Определение команды, её отличительные признаки от простой группы

33. Этапы развития команды.

34. Роли в команде и их характеристики. Классификация ролей по Белбину.

35. Способы выбора оптимальной роли в команде.

36. Эффективность взаимодействия в команде. Принципы продуктивного взаимодействия в команде.

37. Определение тайм-менеджмента, его роль и значение в личной и профессиональной жизни.

38. Принципы эффективного управления временем.

39. Методы и инструменты тайм-менеджмента

40. . Понятие целей и их роль в жизни человека; эффективные техники постановки целей (SMART, OKR, WOOP).

41. Определение инклюзии, ее происхождение и современное значение.

42. Основные принципы инклюзии.

43. Обзор международных документов, провозгласивших право на инклюзию (ООН о правах инвалидов, Всемирная декларация ЮНЕСКО о высшем образовании); главные принципы инклюзивного подхода.

44. Категории населения, нуждающиеся в инклюзии.

45. Понятие равенства возможностей.

46. Инструменты и механизмы реализации инклюзии.

47. Преимущества инклюзии для общества.

48. Проблемы и вызовы инклюзии.

49. Будущее инклюзии.

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Тематика эссе по теме 2. Психология личности и развитие

1. Факторы, влияющие на формирование личности: генетика против среды.
2. Теории развития личности в детском возрасте.
3. Особенности кризиса среднего возраста и способы его преодоления.
4. Концепция самоактуализации А. Маслоу и её значение для современного человека.
5. Социальные сети и их влияние на современное развитие личности.