

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Антрацитовский институт геосистем и технологий

Кафедра инженерии и образовательных дисциплин



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Антрацитовского института
геосистем и технологий

доц. Крохмалёва Е.Г.

« 27 » 10 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Психология личности

Направление подготовки	37.04.01 Психология
Магистерская программа	Психология в социальной сфере и образовании

Разработчик:

доцент

Е.Г. Крохмалева

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры инженерии и
общеобразовательных дисциплин

от « 14 » 04 20 23 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой

инженерии и общеобразовательных дисциплин

Е.Г. Крохмалева

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00C0AE9BC40349D124B4B74D21A2EEBA99
Действителен с 24.07.2024 по 17.10.2025
Владелец КРОХМАЛЕВА ЕЛЕНА ГЕОРГИЕВНА

2023 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств по учебной дисциплине
Психология личности**

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля)

№ п/п	Код контроли- руемой компетен- ции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины	Этапы формиро- вания (семестр изучения)
1	ПК-1	способен к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Тема 1. Введение в психологию профессионального развития	1
			Тема 2. Теоретические подходы к профессиональному развитию личности	1
			Тема 3. Этапы и кризисы профессионального развития	1
			Тема 4. Факторы, влияющие на профессиональное развитие	1
			Тема 5. Управление профессиональным развитием персонала	1
			Тема 6. Введение в конфликтологию.	1
			Тема 7. Психологические механизмы и закономерности конфликта	1
			Тема 8. Когнитивно-информационные механизмы конфликта	1
			Тема 9. Система мотивации и ценностей человека как фактор возникновения и основа регулирования конфликтов	1
			Тема 10. Психология конфликтной личности	1
			Тема 11. Межличностные отношения в конфликте	1
			Тема 12. Психология групп и ее влияние на конфликты в группах	1
			Тема 13. Психологические методы и техники работы с конфликтами	1

**Показатели и критерии оценивания компетенций,
описание шкал оценивания**

№ п/п	Код контроли руемой компетен ции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируе мые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-1	знать: способы к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности уметь: использовать способы к решению управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности владеть навыками: решения управленческих задач в условиях реально действующих производственных структур с учетом организационно-правовых основ профессиональной деятельности	Тема 1. Тема 2. Тема 3. Тема 4. Тема 5. Тема 6. Тема 7. Тема 8. Тема 9. Тема 10. Тема 11. Тема 12. Тема 13.	опрос теоретического материала, практическая работа, контрольная работа

**Фонды оценочных средств по дисциплине
«Психология личности»**

Опрос теоретического материала

Тема 1. Введение в психологию профессионального развития

1. Что является предметом изучения психологии профессионального развития, и какие задачи она решает.
2. Определите основные понятия психологии профессионального развития (профессиональное становление, карьера, профессиональная идентичность, профессиональная компетентность) и объясните их взаимосвязь.
3. Каковы основные этапы развития психологии профессионального развития как самостоятельной области. Какие ключевые фигуры внесли вклад в её становление.
4. Какие методы используются в психологии профессионального развития для изучения профессионального становления личности.
5. Почему понимание психологии профессионального развития важно для HR-специалистов и руководителей.

Тема 2. Теоретические подходы к профессиональному развитию личности

1. Сравните психоаналитический и гуманистический подходы к пониманию профессионального развития. В чем их основные различия и сходства.
2. Как когнитивный подход объясняет процесс выбора профессии и профессионального развития личности. Приведите примеры.
3. В чем суть деятельностного подхода к профессиональному развитию. Как этот подход может быть применен на практике.
4. Опишите основные положения дифференциально-психологического подхода к профессиональному развитию. Какие инструменты используются в рамках этого подхода. (например, теория Дж. Голланда)
5. Какой из теоретических подходов кажется вам наиболее полным и почему.

Тема 3. Этапы и кризисы профессионального развития

1. Опишите стадии профессионального развития по Д. Сьюперу. Приведите примеры, как эти стадии проявляются в реальной жизни.
2. Что такое кризисы профессионального развития. Каковы их основные причины и проявления.
3. Какие стратегии психологической помощи могут быть эффективными в преодолении кризисов профессионального развития.
4. Как можно заранее подготовиться к возможным кризисам в профессиональной сфере.
5. В чем разница между нормативными и ненормативными кризисами профессионального развития.

Тема 4. Факторы, влияющие на профессиональное развитие

1. Как индивидуально-психологические особенности (способности, интересы, ценности, мотивация) влияют на профессиональное развитие.

2. Какую роль играют социально-экономические факторы (рынок труда, образование, социальная поддержка) в профессиональном становлении личности.
3. Как организационные факторы (культура организации, стиль руководства, возможности для обучения и развития) влияют на профессиональное развитие сотрудников.
4. Какие факторы, по вашему мнению, являются наиболее значимыми для успешного профессионального развития в современном мире.
5. Как можно использовать знания о факторах, влияющих на профессиональное развитие, для построения эффективной карьеры.

Тема 5. Управление профессиональным развитием персонала

1. Какие цели и задачи преследует управление профессиональным развитием персонала в организации.
2. Опишите основные методы оценки и развития персонала (аттестация, оценка 360 градусов, коучинг, менторинг, тренинги). В чем их преимущества и недостатки.
3. Что такое планирование карьеры. В чем разница между индивидуальным и организационным планированием карьеры.
4. Какие элементы включает в себя эффективная программа развития карьеры в организации.
5. Как HR-специалист может способствовать профессиональному развитию сотрудников в организации.

Тема 6. Введение в конфликтологию.

1. Определите предмет и задачи конфликтологии как научной дисциплины.
2. Какие основные понятия используются в конфликтологии (конфликт, конфликтная ситуация, участники конфликта, динамика конфликта). Дайте им определения.
3. Опишите основные методы изучения конфликтов. Какие из них вы считаете наиболее эффективными.
4. Перечислите основные причины возникновения конфликтов, разделяя их на объективные и субъективные. Приведите примеры.
5. Какие типы конфликтов выделяют по различным основаниям (например, по сфере проявления, по количеству участников).

Тема 7. Психологические механизмы и закономерности конфликта

1. Какое влияние оказывают психические явления (эмоции, познавательные процессы, воля) на возникновение и развитие конфликтов.
2. Как мотивация и ценности могут выступать в качестве конфликтогенов. Приведите примеры.
3. Какие психологические факторы и механизмы лежат в основе межличностных конфликтов.
4. Как возрастные, гендерные и соматические характеристики могут влиять на развитие конфликтов.
5. Какое значение имеют социально-психологические характеристики для работы с межличностными конфликтами и конфликтами в малых группах.

Тема 8. Когнитивно-информационные механизмы конфликта

1. Какую роль играют когнитивные процессы (восприятие, мышление, память, внимание) в возникновении и развитии конфликтов.
2. Что такое когнитивные конфликты. Приведите примеры.
3. Как можно использовать знания о когнитивно-информационных механизмах для урегулирования конфликтов.
4. Какие техники работы с информацией могут быть эффективными в конфликтных ситуациях.
5. Как искажения восприятия и предвзятость могут влиять на эскалацию конфликта.

Тема 9. Система мотивации и ценностей человека как фактор возникновения и основа регулирования конфликтов

1. Как ценности и мотивация связаны с возникновением и развитием конфликтов.
2. В чем заключается мотивационная природа конфликтного поведения.
3. Как можно использовать знание о ценностях сторон для регулирования конфликта.
4. В каких случаях ценностный фактор может ограничивать возможности работы с конфликтом.
5. Как мотивировать стороны на выход из конфликта. Какие техники мотивирования вы знаете.

Тема 10. Психология конфликтной личности

1. Что такое конфликтная личность. Какие типы конфликтных личностей выделяют.
2. Каковы причины личностной конфликтности.
3. Какие методы работы можно использовать с конфликтными личностями.
4. Возможно, ли скорректировать конфликтное поведение и личностные особенности человека.
5. Какие принципы работы и техника безопасности важны для конфликтолога при работе с конфликтными личностями.

Тема 11. Межличностные отношения в конфликте

1. Как межличностные конфликты связаны с коммуникативными особенностями людей.
2. Какие виды межличностных конфликтов вы знаете.
3. Перечислите основные причины межличностных конфликтов.
4. Какую роль играют коммуникация, социальная перцепция и эмоциональный интеллект в возникновении и разрешении межличностных конфликтов.
5. Какие экспресс-методы можно использовать в работе с межличностными конфликтами.

Тема 12. Психология групп и ее влияние на конфликты в группах

1. Какие виды конфликтов встречаются в малых группах (личность и

группа, внутригрупповые, межгрупповые).

2. Как психологические закономерности, действующие в малых группах, влияют на возникновение и развитие конфликтов.

3. Как можно использовать групповые конфликты для адаптации новых членов группы, управления групповой динамикой и тимбилдинга.

4. Какие факторы способствуют возникновению межгрупповых конфликтов.

5. Какие стратегии управления конфликтами в группах вы знаете.

Тема 13. Психологические методы и техники работы с конфликтами

1. Какие особенности психологии работы с конфликтами следует учитывать конфликтологу.

2. Как выявлять и анализировать конфликтогены в социальном окружении личности и группы.

3. Перечислите психологические экспресс-методы работы с конфликтами (рефрейминг, методы НЛП, метод Франклина, аргументация, адаптационные методы). Как они работают.

4. Как меняется психология сторон конфликта в период его возникновения и завершения.

5. Какие методы психологической работы со сторонами можно использовать в ходе урегулирования конфликта.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству собеседование (устный/письменный опрос)

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, с использованием научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
хорошо (4)	Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 незначительные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием научных терминов. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы.
удовлетвори- тельно (3)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.
неудовлетвори- тельно (2)	Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены неправильно, обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; Научная терминология используется недостаточно. Обучающийся испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы.

Практические работы

Практическая работа 1.

1. "Мой профессиональный путь"

Опишите свой текущий профессиональный статус (образование, место работы, должность, профессиональные цели).

Вспомните ключевые моменты и решения, повлиявшие на ваш профессиональный путь (выбор профессии, смена работы, получение образования и т.д.).

Определите свои профессиональные ценности, интересы и мотивацию.

Проанализируйте, как ваш профессиональный путь соотносится с понятиями "профессиональное становление", "карьера", "профессиональная идентичность", "профессиональная компетентность".

Сформулируйте свои ближайшие цели в профессиональном развитии.

2. "Интервью с профессионалом"

Выберите человека, достигшего успеха в интересующей вас профессиональной области.

Проведите с ним интервью, задавая вопросы о его профессиональном пути, ключевых решениях, сложностях и успехах.

Проанализируйте факторы, повлиявшие на его карьеру (индивидуальные особенности, социальные факторы, возможности и ограничения).

Сравните его профессиональный путь со своим, выделите общие черты и различия.

Практическая работа 2.

1. "Анализ кейса с точки зрения различных подходов"

Придумайте кейс, описывающий ситуацию профессионального развития человека (например, выбор профессии, карьерный кризис, конфликт на работе).

Проанализируйте кейс с точки зрения каждого из изученных теоретических подходов (психоаналитического, гуманистического, когнитивного, деятельностного, дифференциально-психологического).

Определите, какие факторы и механизмы, описанные в каждом подходе, могут объяснить ситуацию в кейсе.

Сравните результаты анализа с разных точек зрения, выделите сильные и слабые стороны каждого подхода.

2. "Сопоставление теоретических подходов"

Составьте таблицу, в которой сравните основные положения изученных теоретических подходов по следующим критериям:

Основные понятия и принципы.

Факторы, влияющие на профессиональное развитие.

Методы исследования и диагностики.

Возможности практического применения.

Определите, какие подходы наиболее созвучны вашему мировоззрению и почему.

Практическая работа 3.

1. "Соотнесение своего профессионального пути со стадиями Сьюпера"

Ознакомьтесь с теорией стадий профессионального развития Д. Сьюпера.

Определите, на какой стадии вы находитесь в данный момент.

Проанализируйте, какие задачи стоят перед вами на данной стадии.

Оцените свои ресурсы и возможности для успешного прохождения данной стадии.

Спрогнозируйте свои дальнейшие шаги в профессиональном развитии с учетом теории Сьюпера.

2. "Анализ кризиса профессионального развития"

Вспомните ситуацию кризиса профессионального развития (смена работы, неудовлетворенность работой, выгорание и т.д.).

Опишите проявления кризиса (эмоциональное состояние, поведение, отношения с коллегами и т.д.).

Определите возможные причины кризиса (внутренние и внешние факторы).

Предложите варианты преодоления кризиса, используя знания о психологической помощи в таких ситуациях.

Практическая работа 4.

1. "Оценка своих индивидуально-психологических особенностей"

Проведите самодиагностику своих способностей, интересов, ценностей и мотивации, используя различные психологические тесты и методики (например, тесты на профориентацию, опросники ценностей, мотивационные анкеты).

Определите, какие ваши индивидуальные особенности способствуют, а какие препятствуют вашему профессиональному развитию.

Разработайте план развития своих сильных сторон и компенсации слабых сторон.

2. "Анализ рынка труда в интересующей области"

Проведите анализ рынка труда в интересующей вас профессиональной области (спрос и предложение, уровень заработной платы, требования к квалификации, перспективы развития).

Оцените свои возможности трудоустройства и карьерного роста в данной области.

Определите, какие знания, умения и навыки необходимо развивать для успешной конкуренции на рынке труда.

Практическая работа 5.

1. "Разработка плана индивидуального развития"

Определите свои долгосрочные и краткосрочные профессиональные цели.

Проанализируйте свои сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы внешней среды.

Разработайте план индивидуального развития, включающий конкретные шаги, сроки, необходимые ресурсы и критерии оценки результатов.

2. "Анализ системы управления развитием персонала в организации"

Выберите организацию, в которой вы работаете или имеете возможность получить информацию.

Опишите систему управления развитием персонала в этой организации

(методы оценки, программы обучения и развития, возможности карьерного роста).

Оцените эффективность этой системы с точки зрения ее соответствия целям организации и потребностям персонала.

Предложите рекомендации по улучшению системы управления развитием персонала.

Практическая работа 6.

1. "Анализ конфликтной ситуации"

Выберите реальный конфликт (из личного опыта, наблюдений или СМИ).

Опишите конфликтную ситуацию, выделите участников конфликта, их цели и интересы.

Определите причины возникновения конфликта (объективные и субъективные).

Проанализируйте динамику развития конфликта (этапы, действия участников).

Определите тип конфликта по различным основаниям (например, по сфере возникновения, по характеру взаимодействия, по последствиям).

2. Провести методику определения внутригрупповой конфликтности Т. Полозовой. Интерпретировать данные, разработать рекомендации.

Практическая работа 7.

1. "Роль психических явлений в конфликте"

Выберите конфликтную ситуацию.

Определите, какие психические явления (эмоции, познавательные процессы, воля, мотивация, ценности) играют роль в развитии этого конфликта.

Как психосоматика влияет на поведение участников?

Оцените влияние возрастных, гендерных и соматических характеристик на развитие конфликта.

2. Провести «Методика исследования межличностного восприятия в конфликтной ситуации» А.И. Ташевой. Направленной на выявление семантического поля понятия конфликта. Оценить интерпретацию человеком понятия «конфликт» и уточнить особенности восприятия конфликтной ситуации, а также поведение по отношению к партнерам.

Проанализировать и интерпретировать данные. Разработать рекомендации.

Практическая работа 8.

1. "Когнитивные искажения в конфликте"

Выберите конфликтную ситуацию.

Определите, какие когнитивные искажения (стереотипы, предрассудки, ошибки атрибуции) могут быть у участников конфликта.

Как эти искажения влияют на восприятие ситуации и поведение участников?

Предложите способы коррекции когнитивных искажений для урегулирования конфликта.

2. Провести методику «Тест Ф. Розенцвейга». Определить стратегии поведения зависимости от ситуации.

Проанализировать полученные данные. Разработать коррекционную программу.

Практическая работа 9.

1. "Анализ ценностей в конфликте"

Выберите конфликтную ситуацию.

Определите, какие ценности важны для участников конфликта.

Как различия в ценностях приводят к конфликту?

Возможно, ли найти общие ценности для урегулирования конфликта?

Какие техники мотивирования сторон можно использовать для выхода из конфликта?

2. Провести тест К. Томаса «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях». Обработать результаты исследования, интерпретировать данные. Разработать рекомендации.

Практическая работа 10.

1. "Диагностика конфликтности личности"

Пройдите тест на конфликтность личности (тест Рахмана).

Проанализируйте результаты теста и определите свой уровень конфликтности.

Определите, какие типы конфликтных личностей вам наиболее сложно взаимодействовать.

Разработайте стратегии взаимодействия с конфликтными личностями.

Практическая работа 11.

1. "Анализ коммуникации в конфликте"

Выберите межличностный конфликт.

Опишите коммуникацию участников конфликта (вербальную и невербальную).

Определите, какие коммуникативные барьеры (непонимание, искажение информации, негативные эмоции) мешают разрешению конфликта.

Предложите способы улучшения коммуникации для урегулирования конфликта.

Практическая работа 12.

1. "Анализ конфликта в группе"

Выберите конфликт в группе (например, в студенческой группе).

Опишите структуру группы, роли участников, групповые нормы и ценности.

Определите причины возникновения конфликта (внутригрупповые и межгрупповые факторы).

Как конфликт влияет на групповую динамику?

Предложите способы управления конфликтом в группе.

Практическая работа 13.

1. "Применение психологических техник в конфликте"

Выберите конфликтную ситуацию. Разыграйте в группе ролевую игру.

Опишите ситуацию и участников конфликта.

Примените различные психологические техники (рефрейминг, активное слушание, метод Франклина, аргументация) для урегулирования конфликта.

Оцените эффективность примененных техник и обоснуйте свой выбор.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
расчётно-графическая работа (практическая, лабораторная)**

Шкала оценивания	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите.
хорошо (4)	Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите.
удовлетворительно (3)	Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей.
неудовлетворительно (2)	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей.

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Вопросы к экзамену

1. Предмет и задачи психологии профессионального развития.
2. Перечислите и раскройте основные понятия психологии профессионального развития: профессиональное становление, карьера, профессиональная идентичность, профессиональная компетентность.
3. Охарактеризуйте основные этапы развития психологии профессионального развития как науки.
4. Какие методы используются в психологии профессионального развития. Приведите примеры.
5. Актуальность психологии профессионального развития в современном мире.
6. Опишите психоаналитический подход к профессиональному развитию (З. Фрейд, Э. Эриксон). Какие факторы, согласно этому подходу, влияют на выбор профессии.
7. В чем суть гуманистического подхода к профессиональному развитию (А. Маслоу, К. Роджерс). Как самореализация связана с профессиональной деятельностью.
8. Раскройте когнитивный подход к профессиональному развитию (Дж. Келли, А. Бандура). Какую роль играет самоэффективность в профессиональном становлении.
9. Охарактеризуйте деятельностный подход к профессиональному развитию (А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов). Как деятельность влияет на развитие личности в профессиональной сфере.
10. В чем заключается суть дифференциально-психологического подхода к профессиональному развитию (Дж. Голланд, Д. Сьюпер). Опишите основные положения теории профессионального выбора Дж. Голланда.
11. Опишите стадии профессионального развития по Д. Сьюперу. Приведите примеры поведения личности на каждой стадии.
12. Кризис профессионального развития. Причины его возникновения.
13. Перечислите возможные проявления кризисов профессионального развития.
14. Какие виды психологической помощи могут быть оказаны в период кризиса профессионального развития.
15. Как можно использовать кризисы профессионального развития для личностного и профессионального роста.
16. Какие индивидуально-психологические особенности влияют на профессиональное развитие. Раскройте влияние способностей, интересов, ценностей и мотивации.
17. Как социально-экономические факторы (рынок труда, образование, социальная поддержка) влияют на профессиональное развитие.
18. Опишите влияние организационных факторов (культура организации, стиль руководства, возможности для обучения и развития) на профессиональное развитие.
19. Каким образом взаимодействие различных факторов влияет на

успешность профессионального развития.

20. Приведите примеры влияния каждого типа факторов на конкретные профессиональные траектории.

21. Определите цели и задачи управления профессиональным развитием персонала.

22. Опишите методы оценки и развития персонала: аттестация, оценка 360 градусов, коучинг, менторинг, тренинги.

23. В чем заключается планирование карьеры: индивидуальное и организационное.

24. Какие существуют программы развития карьеры. Приведите примеры.

25. Как связаны управление профессиональным развитием персонала и повышение эффективности организации.

26. Предмет и задачи конфликтологии.

27. Перечислите и раскройте основные понятия конфликтологии: конфликт, конфликтная ситуация, участники конфликта, динамика конфликта.

28. Какие методы используются для изучения конфликтов. Приведите примеры.

29. Раскройте основные причины возникновения конфликтов: объективные и субъективные.

30. Какие типы конфликтов выделяют по различным основаниям. Приведите примеры для каждого типа.

31. Как психические явления, механизмы и закономерности психики влияют на возникновение и развитие конфликтов разного типа.

32. Какова роль психических явлений в развитии внутренних конфликтов: психосоматика, эмоциональные, познавательные и волевые явления в конфликте, мотивация и ценности как конфликтогены.

33. Опишите психологические факторы и механизмы межличностных конфликтов.

34. Как возрастные, гендерные и соматические характеристики влияют на развитие конфликтов.

35. Каково значение социально-психологических характеристик для работы с межличностными конфликтами и конфликтами малых групп.

36. Какие когнитивные психические процессы участвуют в конфликте.

37. Какие виды когнитивных конфликтов существуют.

38. Какова роль когнитивных факторов в возникновении и развитии конфликта.

39. Как можно использовать техники работы с информацией, особенностями внимания, памяти, восприятия, мышления, воображения и речи для урегулирования конфликтов.

40. Приведите примеры когнитивных искажений, способствующих эскалации конфликта.

41. Как ценности и мотивация используются в анализе конфликта.

42. В чем заключается мотивационная природа конфликтного поведения.

43. Какова роль ценностей в возникновении и регулировании конфликтов.

44. Когда ценностный фактор может ограничивать возможности работы с конфликтом.

45. В чем разница между мотивацией конфликта и мотивацией выхода из

- конфликта. Какие техники мотивирования сторон на выход из конфликта вы знаете.
46. Дайте определение конфликтной личности.
 47. Перечислите и охарактеризуйте типы конфликтных личностей.
 48. Каковы причины личностной конфликтности.
 49. Какие методы работы с конфликтными личностями вы знаете.
 50. Возможна ли корректировка конфликтного поведения и личностных особенностей личности. Какие принципы работы и технику безопасности следует соблюдать конфликтологу при работе с конфликтными личностями.
 51. Как межличностные конфликты связаны с коммуникативными особенностями людей.
 52. Какие виды межличностных конфликтов существуют.
 53. Перечислите основные причины межличностных конфликтов.
 54. Какую роль играют коммуникация, социальная перцепция и эмоциональный интеллект в возникновении и разрешении межличностных конфликтов.
 55. Опишите экспресс-методы, используемые в работе с межличностными конфликтами.
 56. Какие виды конфликтов возникают в малых группах: личность и группа, внутригрупповые конфликты, межгрупповые конфликты.
 57. Как психология малой группы влияет на возникновение и развитие конфликтов в группах.
 58. Как можно использовать групповые конфликты для адаптации новых членов группы, управления групповой динамикой, тимбилдинга.
 59. Приведите примеры влияния групповой динамики на эскалацию или разрешение конфликта.
 60. Какие стратегии управления конфликтами в группах наиболее эффективны.
 61. В чем заключаются особенности психологии работы с конфликтами.
 62. Как выявить и проанализировать конфликтогены в социальном окружении личности и группы.
 63. Опишите психологические экспресс-методы работы с конфликтами: рефрейминг, методы НЛП, метод Франклина, аргументация и адаптационные методы.
 64. Как меняется психология сторон конфликта в период возникновения и завершения конфликта.
 65. Какие методы психологической работы со сторонами наиболее эффективны в ходе урегулирования конфликта.

Практические задания к экзамену

Задача 1.

Сотрудник, работающий в компании 5 лет, внезапно теряет интерес к работе. Он чувствует, что не развивается, задачи стали рутинными, а перспектив карьерного роста не видно. Он испытывает разочарование и задумывается о смене профессии.

Задание:

Определите, какой тип профессионального кризиса переживает сотрудник.

Обоснуйте свой ответ.

Предложите 3-5 конкретных действий, которые сотрудник может предпринять для преодоления кризиса и восстановления мотивации к работе. Обоснуйте выбор этих действий с точки зрения психологии профессионального развития.

Какие меры может предпринять компания для предотвращения подобных ситуаций у своих сотрудников?

Задача 2.

Студент выпускного курса университета, обучающийся по специальности "Менеджмент", испытывает затруднения с определением своей будущей профессиональной траектории. Он интересуется разными сферами деятельности, но не может выбрать, в какой из них реализовать себя.

Задание:

Предложите студенту 3-5 методов (инструментов) самоанализа и профориентации, которые помогут ему лучше понять свои интересы, способности и ценности.

Разработайте план действий для студента по исследованию интересующих его сфер деятельности (например, стажировки, посещение конференций, общение с профессионалами).

Какие факторы (внешние и внутренние) следует учитывать студенту при принятии решения о выборе профессии?

Задача 3.

Новый сотрудник, успешно прошедший собеседование, выходит на работу в компанию. В первые дни он испытывает чувство неуверенности, не знает, к кому обращаться с вопросами, и боится совершить ошибку.

Задание:

Какие психологические трудности может испытывать новый сотрудник в период адаптации?

Предложите конкретные меры, которые помогут сотруднику быстрее и эффективнее адаптироваться к новым условиям работы (со стороны сотрудника и со стороны компании).

Оцените роль наставничества в процессе адаптации нового сотрудника.

Задача 4.

Два сотрудника, работающие в одном отделе, постоянно вступают в конфликты. Они имеют разные взгляды на методы работы, критикуют друг друга и не могут прийти к общему решению даже по незначительным вопросам. Атмосфера в отделе становится напряженной.

Задание:

Определите возможные причины конфликта между сотрудниками.

Какие стили поведения в конфликте демонстрируют сотрудники? Обоснуйте свой ответ.

Предложите 3-5 способов разрешения конфликта, учитывая интересы обеих сторон.

Какую роль может сыграть руководитель отдела в разрешении конфликта?

Задача 5.

В компании происходит реорганизация, которая предполагает сокращение штата. Сотрудники испытывают тревогу и неопределенность, боятся потерять работу. Возникает сопротивление изменениям, распространяются слухи, снижается производительность.

Задание:

Определите тип организационного конфликта, возникшего в компании.

Какие психологические последствия может иметь данный конфликт для сотрудников?

Разработайте план коммуникации для руководства компании, который поможет снизить тревогу сотрудников и преодолеть сопротивление изменениям.

Какие методы управления конфликтами могут быть использованы в данной ситуации?

Задача 6.

Сотрудник, стремящийся к карьерному росту, чувствует, что его недооценивают. Он считает, что его вклад в работу компании не замечают, и ему не предоставляют возможности для продвижения. Он начинает испытывать разочарование и конфликтовать с руководством.

Задание:

Определите причины возникновения конфликта.

Как этот конфликт влияет на профессиональное развитие сотрудника?

Предложите план действий для сотрудника по разрешению конфликта и достижению карьерных целей, учитывая психологические аспекты профессионального развития и стратегии управления конфликтами.

Задача 7.

В команде часто возникают небольшие конфликты из-за нечеткого распределения обязанностей и недостаточной коммуникации между сотрудниками.

Задание:

Предложите 3-5 мер, которые помогут предотвратить возникновение конфликтов в команде.

Обоснуйте важность развития навыков эффективной коммуникации и конструктивного общения для предотвращения конфликтов.

Какие методы обучения и развития могут быть использованы для повышения конфликтологической компетентности сотрудников?

Задача 8

Разработайте трениговую программу на развитие профессионального самосознания. Сформулировать цель и задачи.

Задача 9.

Разработать тренинг профессионального роста «Я могу стать компетентным специалистом». Сформулировать цель и задачи.

Задача 10.

Разработать коррекционную программу "Развитие профессиональной

гибкости": Сформулировать цель и задачи.

Задача 11.

Разработать программу обучения техникам управления конфликтами в профессиональной среде. Сформулировать цель и задачи.

Задача 12.

Разработать упражнения на развитие критического мышления и способности к решению проблем. Сформулировать цель и задачи.

Задача 13.

Разработать программу обучения техникам управления стрессом и тревогой в условиях неопределенности. Сформулировать цель и задачи.

Задача 14.

Разработать план индивидуального консультирования по планированию карьеры. Сформулировать цель и задачи.

Задача 15.

Разработать программу обучения техникам медиации и переговоров. Сформулировать цель и задачи.

Задача 16.

Разработать план индивидуального консультирования по вопросам преодоления конфликтных ситуаций. Сформулировать цель и задачи.

Задача 17.

Разработать программу обучения техникам управления манипуляциями и агрессией. Сформулировать цель и задачи.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (экзамен)

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетвори- тельно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетвори- тельно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Психология личности» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки магистров по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической
комиссии Антрацитовского института
геосистем и технологий



И.В. Савченко

Лист изменений и дополнений

[illegible]