

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Васильевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 25.06.2026 12:49:23

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f5b8cd77a48bb9a8768b8522523



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет Евразии и Востока

Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

К.М.02.02 Основы лидерства и командообразования

Направление подготовки

41.03.05

Международные отношения

Направленность (профиль)

Международные отношения и внешняя политика стран Востока

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

очная

Год набора

2026

Челябинск 2026 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**41.03.05 – Международные отношения, направленность (профиль)
«Международные отношения и внешняя политика стран Востока»,
фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине
К.М.02.02 Основы лидерства и командообразования, 2026 год набора,
очная форма обучения:**

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.2026 А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета Евразии и Востока

Протокол заседания от «09» февраля 2026 г. № 6

Председатель Ученого совета
факультета Евразии и Востока

согласовано

В.Г. Будыкина

Заседанием кафедры восточных и романо-германских языков

Протокол заседания от «28» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой

согласовано

А.Я. Камалетдинова

Автор (составитель)

А.Я. Камалетдинова

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по
дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г.
№ 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 3 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки 41.03.05 Международные отношения

Направленность (профиль) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока»

Дисциплина: **К.М.02.02 Основы лидерства и командообразования**

Семестр изучения: 4

Форма промежуточной аттестации: *зачет- 4 семестр.*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины **К.М.02.02 Основы лидерства и командообразования** направлено на формирование следующих компетенций:

Таблица 1

Код и содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Демонстрирует знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами.	Знать теоретические основы принятия решений в сфере управления проектами Уметь демонстрировать знание теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами Владеть навыком демонстрации знания теоретических основ принятия решений в сфере управления проектами
	УК-2.2. Выявляет и анализирует различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор.	Знать способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор Уметь выявлять и анализировать различные способы решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор Владеть навыком анализа различных способов решения задач в рамках цели проекта и аргументирует их выбор



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	УК-2.3. Демонстрирует способность проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений	Знать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений Уметь подобрать решение конкретной задачи проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений Владеть навыком проектирования решений конкретных задач проекта, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия	Знать типологии и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия Уметь демонстрировать понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия Владеть навыком формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия
	УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом	Знать способы взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом Уметь осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом Владеть навыком взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом
	УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе	Знать особенности командной работы Уметь принимать участие в командной работе Владеть навыком участия в командной работе
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития	Знать основные принципы самообразования, профессионального и личностного развития Уметь демонстрировать понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития Владеть навыком самообразования, профессионального и личностного развития
	УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели	Знать свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели Уметь определять свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели Владеть навыком определения своих личностных ресурсов и возможностей для достижения поставленной цели
	УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения	Знать принципы рационального распределения временных и/или иных ресурсов



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	временных и/или иных ресурсов	Уметь демонстрировать умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов Владеть навыком распределения временных и/или иных ресурсов
ПК-2 Способен адаптироваться и взаимодействовать в многоэтнических и интернациональных коллективах	ПК-2.1. Знает специфику работы в составе многоэтнических и интернациональных групп	Знать специфику работы в составе многоэтнических и интернациональных групп
	ПК-2.2 Умеет применять иностранные языки для решения профессиональных вопросов, в том числе ведения переговоров с зарубежными партнерами	Уметь применять иностранные языки для решения профессиональных вопросов, в том числе ведения переговоров с зарубежными партнерами
	ПК-2.3 Владеет методами делового общения в интернациональной среде и навыками нахождения компромиссов посредством переговоров	Владеть методами делового общения в интернациональной среде и навыками нахождения компромиссов посредством переговоров
УК-9 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-9.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике.	Знать базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике Уметь применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.
	УК-9.2. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.	Владеть методами личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски.
УК-10 Способен формировать нетерпимое отношения к коррупционному поведению	УК-10.1. Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней.	Знать действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней Уметь планировать, организовать и проводить мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе
	УК-10.2. Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе.	Владеть правилами общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
	УК-10.3. Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции.	



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции и/или планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/разделы	Семестры	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
Теоретические подходы к определению профессионального развития					
1	УК-2	Профессиограмма. Профессионально значимые качества личности	4	Вопросы для собеседования № 1, 2, 4 Разноуровневые задания № 1.1, 1.2, 1.3, 2.6, 2.7 Реферат № 1	Теоретические вопросы к экзамену № 1, 2, 3
2	УК-3	Деловые игры «Звездный час», «Моя любимая работа»	4	Вопросы для собеседования № 3, 4 Разноуровневые задания № 1.1, 2.2, 2.8 Рефераты	Теоретические вопросы к экзамену № 1, 2, 3
3	УК-6	Основные понятия дисциплины	4	Вопросы для собеседования № 5, 6, 8, 9, 10, 16 Разноуровневые задания № 1.1, 1.11	Теоретические вопросы к экзамену № все
4	ПК-2	Задачи междисциплинарного исследования профессионального развития	4	Вопросы для собеседования № 5 Разноуровневые задания № 1.1 Реферат № 13	Теоретические вопросы к экзамену № 3
5	УК-2	Функциональные состояния человека в труде	4	Вопросы для собеседования № 8, 16 Разноуровневые задания № 1.1 Реферат № 3	Теоретические вопросы к экзамену № 6, 7, 16
6	УК-3	Модель профессионального стресса	4	Вопросы для собеседования № 6, 9 Разноуровневые задания № 1.1, 1.9, 1.10	Теоретические вопросы к экзамену № 5, 8
7	УК-6	Взаимодействие индивидуального, личностного в профессиональном развитии	4	Вопросы для собеседования № 4, 8, 14 Разноуровневые задания № 1.1, 1.4, 1.6, 3.2, 3.7 Реферат № 2	Теоретические вопросы к экзамену № 3, 14
Практика психологической поддержки профессионального развития					
1	УК-2	Этапы (стадии) профессионального развития субъекта в онтогенезе. Психологические подходы к пониманию профессионального развития человека	4	Вопросы для собеседования № 11, 12, 13, 15 Разноуровневые задания № 2.1, 2.2 Рефераты № 4, 5	Теоретические вопросы к экзамену № 10, 11, 13, 15



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

2	УК-3	Способы выявления психологических ресурсов личности	4	Вопросы для собеседования № 7, 19 Разноуровневые задания № 2.1, 2.4, 2.5, 2.8 Рефераты № 6, 7	Теоретические вопросы к экзамену № 6, 8, 18, 19
3	УК-6	Закономерности динамики работоспособности и проблема утомляемости	4	Вопросы для собеседования № 8, 17 Разноуровневые задания № 2.1, 2.9	Теоретические вопросы к экзамену № 5, 7, 18
4	УК-2	Приемы управления функциональными состояниями. Пути создания условий для поддержки работоспособности на необходимом уровне	4	Вопросы для собеседования № 17, 18, 20 Разноуровневые задания № 2.1, 2.9	Теоретические вопросы к экзамену № 2, 7, 17
5	УК-3	Профессиональная деформация личности. Профилактика профессионального стресса	4	Вопросы для собеседования № 6, 9, 13 Разноуровневые задания № 2.1, 2.3, 1.9, 1.10	Теоретические вопросы к экзамену № 5, 8
6	УК-6	Профилактика профессиональной деструкции личности.	4	Вопросы для собеседования № 6, 9 Разноуровневые задания № 2.1, 2.3, 1.9, 1.10	Теоретические вопросы к экзамену № 5
7	УК-2	Анализ взглядов на пространство сфер жизни как её подсистем, смысловое наполнение которых задаётся в рамках жизни в целом	4	Вопросы для собеседования № 13 Разноуровневые задания № 2.1, 2.6, 2.10-2.16	Теоретические вопросы к экзамену № 12, 13
Акмеологические концепции профессионального развития					
1	УК-3	Содержательное и структурно-процессуальное направления разработки акмеологических концепций	4	Вопросы для собеседования № 21, 23, 25 Разноуровневые задания № 3.1–3.5, 3.8, 3.10-3.12, 3.16, 3.17 Рефераты № 8, 18	Теоретические вопросы к экзамену № 4, 21, 23, 25
2	УК-6	Акмеологические методы, модели, технологии	4	Вопросы для собеседования № 19, 24, 25 Разноуровневые задания № 3.1, 3.6, 3.8, 3.13, 3.19 Реферат № 17	Теоретические вопросы к экзамену № 13, 19, 21, 24, 25
3	ПК-2	Акмеографические описания и акмеограммы как методы акмеологического исследования	4	Вопросы для собеседования № 21, 23 Разноуровневые задания № 3.1, 3.7, 3.17, 3.20-3.21 Рефераты № 9-11, 14-16	Теоретические вопросы к экзамену № 1, 2, 23
4	УК-3	Подсистема формирования психологической компетентности профессионала	4	Вопросы для собеседования № 28 Разноуровневые задания № 3.1, 3.9, 3.20-3.21	Теоретические вопросы к экзамену № 12, 20, 22
5	УК-6	Рефлексивная культура как фактор развития профессионализма	4	Вопросы для собеседования № 28 Разноуровневые задания №	Теоретические вопросы к экзамену № 12, 20

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 9 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

				3.1, 3.20-3.21	
6	ПК-2	Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов	4	Вопросы для собеседования № 22, 28 Разноуровневые задания № 3.1, 3.15, 3.20-3.21	Теоретические вопросы к экзамену № 12, 20
7	УК-3	Акмеология деятельности в особых и экстремальных условиях. Акмеологический анализ специфических условий деятельности	4	Вопросы для собеседования № 11, 12, 13, 15, 26 Разноуровневые задания № 3.1, 3.23	Теоретические вопросы к экзамену № 9, 26
8	УК-6	Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей	4	Вопросы для собеседования № 26, 28 Разноуровневые задания № 3.1, 3.14, 3.23	Теоретические вопросы к экзамену № 9, 27
9	ПК-2	Разработка программы управления карьерой с точки зрения сохранения и укрепления профессионального здоровья	4	Вопросы для собеседования № 28 Разноуровневые задания № 3.1, 3.7, 3.14, 3.18, 3.23	Теоретические вопросы к экзамену № 4, 28

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины (модуля). Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

База вопросов для собеседования

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
Теоретические подходы к определению профессионального развития		
1	Профессионально важные качества, входящие в мотивационную сферу личности государственных служащих	Специфика профессиональной деятельности служащих заключается в преобладании следующих направлений: контролирующе-учетная деятельность, организационно-исполнительская, представительская, регулирующая, информационно-аналитическая, координирующая. Особое место занимает программно-целевая стратегия управления. По мере профессионализации основные мотивационные ориентиры смещаются с внешних сторон профессиональной деятельности служащих (заработок, социальный престиж, быстрый видимый результат) на внутренние (увлеченность самим процессом выполнения профессиональной деятельности, стремление к самореализации). Для мотивационной сферы служащих, независимо от этапа профессионализации, характерно наличие негативного мотива избегания жесткой регламентированности в деятельности, что приводит к личностному мотивационному конфликту и становится фактором возникновения профессиональных деформаций. На этапах допрофессиональной и профессиональной подготовки наибольшая



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		нагрузка ложится на такое качество, как способность самоорганизации и выдержка; по мере профессионализации все более востребованными становятся нравственно-этические и коммуникативные качества. Определены противопоказания к успешной профессиональной деятельности в государственной службе: незрелость нравственно-этической сферы личности; негативные психологические характеристики качеств, важных для сферы деловых взаимоотношений; выделяется еще один тип противопоказаний, относящийся к интеллектуально-психологическому блоку. Недостаточность качеств личности, связанных со средствами деятельности (владение профессиональными знаниями, умениями, методами деятельности) не может являться противопоказанием к успешной профессиональной деятельности, так как достаточно легко может быть компенсирована при условии сформированной трудовой мотивации работника. Выявлена сопряженность успеха в деятельности служащих и способности к развитию. Каждый из компонентов профессиональной деятельности: мотивационный блок, блок целеполагания, исполнительская часть (предмет, способ, условия, результат труда), характеризуется нестандартностью, соответственно, предъявляет требования к способности специалиста изменяться и развиваться в профессии.
2	Содержание профессионально важных качеств, входящих в операциональную сферу личности государственных служащих	Выделяются уровни саморегуляции, имеющие отношение к любой профессиональной деятельности: 1) психофизиологический, 2) социально-психологический, 3) психологический, 4) духовный, а также соответствующие этим уровням саморегулятивные способности: 1) способность к саморегуляции эмоциональных и психофизиологических состояний; 2) способность к саморегуляции в процессе социального взаимодействия; 3) способность к регуляции деятельности и способность к личностной саморегуляции; 4) высшая способность к саморегуляции, обусловленная высшими ценностями и смыслами бытия. Саморегуляция на высшем духовном уровне рассматривается здесь в связи с актуализацией высших саморегулятивных способностей, ведущих к самореализации личности в профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность государственных и муниципальных служащих является одним из факторов, обуславливающих формирование определенных личностных качеств и черт характера человека. Зрелый человек самостоятельно ставит профессиональные задачи; достигает требуемого результата, умеет регулировать процесс труда. Психологически зрелую профессиональную личность характеризуют стабильные профессиональные ценности, развитое профессиональное сознание, профессиональные способности, использование приемов профессионального мышления, интерес, творчество и адекватность личностных черт человека личностному профилю профессии. Для операционной сферы профессионализма главным является «технологическое» обеспечение духовного наполнения профессии: – развитое профессиональное сознание; – высокая производительность труда, надежность и устойчивость высоких результатов; – профессиональная обучаемость и открытость; – творческое отношение к профессии.
3	Возможности и направления профессионального развития человека на государственном	Основными формами профессионального развития являются профессиональное становление, профессионализация и личностно-профессиональное развитие. При исследовании этих процессов определяющее значение придавалось позитивным изменениям, меньшее внимание уделялось деструктивным тенденциям профессионального развития: кризисам, дезадаптации, стагнации, деформации и др.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 11 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	й службе	Фундаментальные проблемы профессионального развития (и основные направления профессионального развития): - преодоление угасания со временем психической энергии, деструктивных тенденций развития путем самоорганизации и самоактуализации профессионально-психологического потенциала личности; - вершинные профессиональные достижения и иррациональные тенденции к профессиональному саморазрушению; - кардинальные изменения вектора профессионального развития личности под влиянием психологических барьеров, достигнутых пределов развития, случайных событий, неосознаваемого возможного будущего (аттракторов развития); - противоречивое, несовпадающее течение хронологического и психологического времени человека; - прогрессивное и деструктивное профессиональное развитие как фактор профессионального становления личности; - конечность человеческой жизни (смерть) и потребность личности в социальном бессмертии.
4	Возможности компенсации недостающих профессиональных важных качеств личности государственного служащего	В современной научной психологической литературе описывается более 70 профессионально важных качеств, например, педагога ... Попытки выявить все качества, присущие профессионалу, прогрессивно увеличивают общий набор качеств, что привело к созданию довольно длинных списков, или «коллекций», количественно приближающихся к общему количеству положительных качеств идеальной модели личности. Подобное разнообразие, вероятно, связано с тем, что, как образно сказал Г. Гессе, «ни один человек, даже идиот, не бывает так приятно прост, чтобы его натуру можно было бы объяснить как сумму двух или трех основных элементов. Его жизнь вершится не между двумя только полюсами... как инстинкт и дух или святой и развратник, она вершится между несметными тысячами богатых противоположностей... Человек – луковица, состоящая из сотни кожиц, ткань, состоящая из множества нитей». Структура акта деятельности включает такие элементы, как субъект, цель, средство, предмет, действие, результат. Достижение успеха в деятельности требует от субъекта внимания к каждому элементу процесса деятельности. Деятельность может быть репродуктивной, воспроизводящей уже известное, существующее, и творческой, создающей новое, социально значимое. В сознании могут формироваться образы, в известном смысле опережающие действительность. На основе отражения возможностей, тенденций действительности человек обладает способностью предвидения и соответствующей организации своей деятельности. Специфика государственной службы как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации, ее высокая общественная значимость повышают многократно роль личности государственного служащего. Государственная служба связана с постоянным напряжением личностных и профессиональных ресурсов, требует колоссальной отдачи, разносторонних знаний и умений, сочетания рациональности, профессионализма, объективности, а также высокой этичности, альтруизма. Объективные трудности в оценке и контроле профессиональной деятельности государственных служащих предъявляют особые, повышенные требования к ценностным ориентациям, характеру мотивации служащих. С другой стороны, несовпадение структуры мотивации личности и требований профессиональной деятельности влечет за собой различные профессиональные деформации, резко снижая эффективность деятельности. Таким образом, проблема мотивации труда на государственной гражданской службе является особенно актуальной и сложной как в теоретико-методологическом, так и в прикладном аспектах.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

5	Основные подходы к определению понятия профессионального развития человека	Профессиональное развитие – это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Трудовая деятельность – целесообразная деятельность по созданию материальных и духовных благ. Профессиональная деятельность – определенный вид трудовой деятельности, требующий для выполнения специальных знаний, компетенций и качеств. Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими его развитие, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность, вначале учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и, наконец, профессиональная. Профессиональное развитие человека происходит при взаимодействии с миром профессий. ПРО обычно отождествляется с прогрессивными изменениями человека: созреванием, формированием, саморазвитием и самосовершенствованием. Наряду с этим этот процесс сопровождается периодами регресса, дезадаптации, стагнации, кризисами, деформациями, а в отдельных случаях и деградацией человека. Профессиональное развитие взаимообусловлено личностным – в основе этих процессов лежит саморазвитие, детерминирующее самореализацию человека. В зарубежной психологии представлены различные теории профессионального развития. 1. Дифференциально-диагностическое направление (Ф.Парсонсон, Г.Мюнстербергер, Г. Бюген и др.). Постулаты: - каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, оптимально подходит единственной профессии; - профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств человека требованиям профессии; - проф. отбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или консультант определяет индивидуальную предрасположенность психологических или физических качеств и соотносит их с требованиями различных профессий; - для профессиональной успешности и удовлетворенности важное значение имеют личностные качества. 2. Психодинамическое направление (З.Фрейд, У.Мозер, Е.Бордин, А.Маслоу, Э.Роз и др.). Постулаты: - центральная роль в выборе профессии и профессиональной жизни в целом принадлежит различным формам потребностей, от витальных инстинктов до комплексных психодинамических механизмов и структурно-личностных инстанций; - на содержание человеческого развития детерминирующее влияние с самого раннего возраста оказывают организмические процессы (питание, владение телом и пр.); - потребности, недостаточно удовлетворяемые на более ранних стадиях развития индивида, приводят к возникновению в дальнейшем доминирующих мотивов, проявляющихся в способе жизни и профессиональном поведении. 3. Направление теории решений (Х.Томэ, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман и др.). Постулаты: - основой выбора профессии выступают структурные представления теории решений, в которых индивидуальные и особенно биографические условия профессионального выбора выносятся за скобки или в лучшем случае рассматриваются как модификации процесса решения проблем, а сам профессиональный выбор выступает как система ориентировок при принятии решений.
---	--	--



	4. Направление теории развития (Э. Шпангер, Э.Гинцберг, У.Джейд, Д.Сьюпер и др.). Профессиональное развитие – последовательность качественно специфических фаз, в которых разделительным критерием выступают содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания. - в течение жизни меняются условия развития, что обуславливает большое разнообразие выборов профессий; - профессиональное развитие имеет ряд стадий и фаз; - стадиями профессионального развития можно управлять; - удовлетворенность работой определяется возможностями личности реализовывать свои интересы и способности в профессиональных ситуациях. Отечественные концепции. Критерии периодизации профессионального развития – социальная ситуация развития и ведущая деятельность. Профессиональное развитие охватывает период с начала формирования профессионального намерения и до ухода из профессиональной жизни. Стадии профессионального развития: оптация, профессиональная подготовка, проадаптация, первичная и вторичная профессионализации, профессиональное мастерство, наставничество. Концептуальные подходы к профессиональному развитию в отечественной психологии <table><tr><th>Формы профессионального развития</th><th>Объект развития</th><th>Основания профессионального развития</th><th>Представители концепции</th></tr><tr><td>Профессиональное становление</td><td>личность</td><td>социальная ситуация, ведущая деятельность</td><td>Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.</td></tr><tr><td>Процесс профессионализации</td><td>субъект деятельности</td><td>уровни выполнения деятельности (успешность)</td><td>В. А. Бодров, Н. С. Глуханюк, Н. Н. Нечаев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.</td></tr><tr><td>Акме-профессиональное развитие</td><td>зрелая личность</td><td>саморазвитие и самореализация</td><td>Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, С. А. Минюрова и др.</td></tr></table>	Формы профессионального развития	Объект развития	Основания профессионального развития	Представители концепции	Профессиональное становление	личность	социальная ситуация, ведущая деятельность	Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.	Процесс профессионализации	субъект деятельности	уровни выполнения деятельности (успешность)	В. А. Бодров, Н. С. Глуханюк, Н. Н. Нечаев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.	Акме-профессиональное развитие	зрелая личность	саморазвитие и самореализация	Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, С. А. Минюрова и др.	
Формы профессионального развития	Объект развития	Основания профессионального развития	Представители концепции															
Профессиональное становление	личность	социальная ситуация, ведущая деятельность	Э. Ф. Зеер, Т. В. Кудрявцев, Е. А. Климов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников и др.															
Процесс профессионализации	субъект деятельности	уровни выполнения деятельности (успешность)	В. А. Бодров, Н. С. Глуханюк, Н. Н. Нечаев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.															
Акме-профессиональное развитие	зрелая личность	саморазвитие и самореализация	Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, С. А. Минюрова и др.															
6	Деструктивные тенденции развития профессионала. Профессиональная деформация государственных служащих	Психологически зрелую профессиональную личность характеризуют стабильные профессиональные ценности, развитое профессиональное сознание, профессиональные способности, использование приемов профессионального мышления, интерес, творчество и адекватность личностных черт человека личностному профилю профессии. Признаками профессиональной деформации и отклонений являются угасание ряда позитивных психических качеств (например, эмпатии, сопереживания клиентам); заострение пограничных психических качеств (например, эмоциональное истощение); появление эмоционального равнодушия, не-соответствие профессиональным нормам специалиста (требованиям профессии) и индивидуальной профессиональной норме (требования человека к самому себе, например, отсутствие желаемого, но не возможно-го творчества); неудовлетворенность, депрессия. Профессиональное общение считается зрелым, если человек способен охватить широкий диапазон его характеристик: знание профессиональных норм и правил общения, этики и этикета в системе государственной службы; способность																

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 14 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		и готовность к сотрудничеству в данном коллективе, принятие групповой культуры, идентификация с ней. Деформация профессионального общения выражается в повышении несовместимости и конфликтности, неумении срабатывать, сужении круга общения, дифференциации коллектива на враждующие микрогруппы. Подобные отклонения в профессиональном развитии имеют довольно сложную динамическую корреляцию. Неблагоприятные условия труда провоцируют негативные изменения сначала в профессиональной деятельности и поведении человека, затем (по мере повторения сложных ситуаций) регрессивные изменения воздействуют на личность и специфику ее профессионального общения. Установлено, что «сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают угасать и как бы выпадать позитивные качества. Далее «заостряются» пограничные состояния, позднее на месте положительных возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника и соотношение ПВК в этом профиле. При повторении ситуаций негативные состояния закрепляются и вытесняют позитивные качества человека, удельный вес позитивных качеств уменьшается. Наступает устойчивое искажение конфигурации личностного профиля профессионала, что означает деформацию личности». Подобные нарушения могут затрагивать нервно-соматическую сферу, вследствие чего возникают профессиональные заболевания, в том числе, неврозы. 30 % государственных служащих после рабочего дня чувствуют недомогание, 49 % плохо засыпают из-за переживаний на работе. Государственные служащие, как представители профессий типа «человек-человек», особо подвержены профессиональной деформации. Это вызвано не только монотонией труда, но и тем, что общение с другим человеком предполагает обратное воздействие, «вживание» в роль другого. 27 % опрошенных откровенно устали от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе, 18 % настолько устают на работе, что дома стараются общаться как можно меньше. В результате государственные служащие усваивают особенности личности партнера по деловому общению, что не всегда благоприятно сказывается на личности самих служащих.
7	Понятие профессиональной пригодности лиц, принимаемых на службу, прогнозирования их психологической готовности к выполнению профессиональных задач	Профессиональная пригодность — совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. ... Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях. Профессиональная пригодность государственного служащего рассматривается, во-первых, как совокупность качеств, свойств человека, <i>предопределяющих</i> успешность формирования пригодности к государственной службе (как особому виду деятельности) и, во-вторых, как совокупность <i>наличных, сформированных</i> профессиональных знаний, навыков, умений, а также психологических, физиологических и других качеств и свойств, обеспечивающих эффективное выполнение им своих профессиональных задач. С этих позиций профессиональная пригодность государственного служащего обуславливается совокупностью исходных (с точки зрения включения в деятельность) особенностей его личности, а также формируется, развивается на этапах профессионального становления и развития, в процессе обучения и дальнейшей профессиональной деятельности. Поэтому формирование ее носит строго индивидуальный характер. Процесс формирования профессиональной пригодности государственного служащего рассматривается как система, компонентами которой выступают



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		данные психологического анализа его профессиональной деятельности. В систему входят функционально связанные между собой подсистемы: профессиональная подготовка, профотбор, профессиональная адаптация. Профессиональная пригодность государственного служащего как системная категория ставит вопрос о соответствии личности и профессии, акцентирует внимание на личность во всем многообразии ее свойств и качеств, изучение и развитие ее как субъекта познания, общения и труда, формируясь в процессе учебной и трудовой деятельности, отражает и развивает его способности, личностные черты и профессиональные качества, предрасполагает к освоению новых видов деятельности и проявлению творчества в труде). Следовательно, можно говорить о прогнозировании на этой основе успешности освоения объема работы и решения государственных задач в конкретной профессиональной области. Уровень сформированной готовности к успешному освоению специальных знаний, развитию и формированию профессионально важных навыков и умений, эффективная их реализации в условиях конкретного аспекта труда на государственной службе. Недостаточная готовность к профессиональному обучению и деятельности государственного служащего по различным причинам (неудовлетворительная подготовленность, низкий уровень способностей, заниженная мотивация и т. д.) часто приводят к снижению продуктивности его труда и его надежности, к снижению работоспособности, развитию психосоматических расстройств и межличностных конфликтов, неудовлетворенности избранной профессией и т. д. Таким образом, основой профессиональной подготовки государственных служащих должен являться личностно-компетентный подход. Уровень овладения будущим профессионалом всем многообразием компетенций можно определить таким понятием как системное комплексное образование «профессиональная компетентность государственного служащего». В ходе профессиональной вузовской подготовки в системе высшего профессионального образования студент овладевает упомянутыми компетенциями, что способствует формированию его системной профессиональной компетентности как государственного служащего – профессионала. Под <i>профессиональной компетентностью государственного служащего</i> понимается профессионально-личностная характеристика, отражающая его подготовленность к выполнению профессиональных задач по государственному управлению и профессиональную пригодность к особому роду трудовой деятельности. Она представляет собой <i>совокупность профессиональных характеристик профессионала, позволяющих ему конструктивно решать поставленные задачи в ходе своей профессиональной деятельности (диагностических, аналитических, прогностических, проективных, профилактических и т.д.)</i>.
8	Понятие работоспособности сотрудников, служащих	Работоспособность — потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определённого времени. Работоспособность зависит от внешних условий деятельности и психофизиологических ресурсов индивида. Работоспособность человека охватывает как максимальную работоспособность в кратком отрезке времени, так и не высокую длительную работоспособность, которой можно располагать на протяжении длительного времени. В общем говоря о работоспособности, речь идет об общем уровне располагаемых индивидуальных предпосылок работоспособности, которые могут быть применены для реализации требований к работоспособности. Работоспособность не является постоянной величиной. Она определяется многочисленными условиями, которые изменяются с течением времени, и могут взаимодействовать между собой. Сюда причисляют,

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 16 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		например, конституцию тела, пол, опыт, основные способности, знания и приобретенные навыки. Работоспособность представляет производительную мощь человека, которой он может располагать. Эта формулировка не описывает в полной мере человеческое предложение работоспособности, поскольку это зависит от того, готов ли человек при данных условиях находится в состоянии применять эти способности полностью или частично. Готовность к труду обозначается как возможность или также готовность реализации этой производительной мощи.
9	Понятие рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональных деформаций	Профессиональный риск — вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти человека, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральными законами случаях. По данным доклада 2010 г. Международной организации труда, психосоциальные факторы в настоящее время общепризнаны как вопрос глобальной важности, актуальный для всех стран, профессий и всех работников. Рост числа нарушений, связанных со стрессом на работе, обусловлен распространением гибких и нестабильных форм занятости, увеличением интенсивности труда. В более долгосрочной перспективе стресс на рабочем месте может способствовать возникновению заболеваний опорно-двигательного аппарата и других видов заболеваний, таких как гипертония, язвенная болезнь и заболевания сердечно-сосудистой системы. Среди возможных негативных последствий стресса можно назвать насилие, наркоманию, курение и употребление алкоголя. В числе факторов, влияющих на здоровье, в различных документах называются также психологические и социальные проблемы, а в числе негативных последствий психологического (или психофизиологического) статуса в первую очередь называется стресс. Изменения психологического статуса вызывают неудовлетворенность трудом, резкое снижение чувства благополучия, а следовательно, снижение качества жизни (что важно для самого работника) и снижение его работоспособности (что важно для работодателя). Психологический риск в профессиональной деятельности – это вероятность возникновения профессиональных личностных деструкций и формирования неблагоприятных функциональных состояний у работников при выполнении трудовых функций из-за длительного воздействия негативных социально-бытовых и производственных факторов при недостаточном личностном и средовом ресурсе. Функциональное состояние человека понимается как интегральный комплекс наличных характеристик тех функций и качеств человека, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение деятельности. Состояние человека, с этой точки зрения, понимается как качественно своеобразный ответ функциональных систем разных уровней на внешние и внутренние воздействия, возникающие при выполнении значимой для человека деятельности.
10	Понятия профессиональной ориентации, профессионального отбора и сопровождения	Понятие профессиональной ориентации для той или иной сферы деятельности – понимается совокупность экономических, социальных, медицинских, психологических действий. Для уже работающих людей профориентация направлена на оказание профконсультаций и при необходимости дополнительное обучение или переобучение. Проведение профориентации - это осуществление широкой программы действий. Назовем основные вехи этой программы: необходимо иметь описание и классификацию профессий, а также профессиограммы отдельных профессий, включающих подробное описание ее сторон - предмета труда в профессии, задач, условий труда, производственных отношений, средств, орудий труда, характера результатов. Особо следует указать условия труда и характеристики результата, требующие от человека значительных



психологических усилий. Знакомя школьников с профессиями, важно увязать эту работу с реальными потребностями специалистов в данном регионе. При этом может использоваться так называемый веер профессий: веер профессии - это присущая данному этапу развития экономики страны и педагогически целесообразная модель дифференцированного распределения профессий между территориальными единицами, отраслями производства, учебными заведениями, отраженная в общественном и индивидуальном сознании в соответствии с социальной значимостью профессии, требованиями полноты и неизбыточности информации, логической преемственности развертывания профориентационного процесса. Функция "веера профессии" - обеспечение соответствия содержания профориентационной работы экономической реальности данного региона, города;

надо опереться далее на подробное изложение требований к субъекту труда - психограмму, то есть на описание сочетания необходимых для данной профессии ПВК. Особо надо указать те качества, которые обусловлены природными особенностями человека, мало меняются в течение жизни и отсутствие которых может быть основанием для невыбора профессии. Следует отметить те психологические качества, которые являются противопоказанием к профессии и не совместимы с ней (например, нелюбовь к детям у педагога замедленная реакция у водителя). Важно изложить те психологические качества и даже тип личности, которые могут развиваться в ходе осуществления труда в данной профессии;

необходимо собрать данные психологического обследования, беседы о человеке, выбирающем профессию. Важно выявить, понимает ли молодой человек социальную значимость профессии, ее место в обществе, а также какой стиль жизни связан с данной профессией. Целесообразно изучить профессиональные намерения, интересы, склонности этого конкретного человека, состояние его профессионального сознания (понимание качеств профессионала в данной профессии) и самосознания (выявление наличия этих качеств и возможностей у себя), историю его выбора профессии и этапы, подводящие к этому, объективную картину мотивационной и операциональной сфер его психического развития;

необходимо располагать приемами помощи человеку в понимании самого себя как целостной личности с осознанием своей мотивационной сферы (интересов, склонностей, притязаний, ожиданий) и операциональной сферы (знаний, умений, способностей, типа мышления), своих преимуществ и недостатков, того, что может помочь и помешать его работе в данной профессии;

целесообразно использовать ряд процедур профконсультации: выяснение альтернатив в профессиях, облегчение выбора среди них и поиска профессий среди других (по ее графической модели, в ходе профконсультационных игр; соотнесение профессий с возможностями выбирающего человека; приемы развития у человека "ощущения профессии", которая принесет ему максимальный профессиональный успех и удовлетворение в жизни.

Профессиональный отбор — процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей.

Основные этапы психологического профессионального отбора:

1. Извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;

2. Формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;

3. Верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 18 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

11	Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе	Стадии профессионального развития: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализации, профессиональное мастерство, наставничество
12	Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер	1. Вертикальная карьера ориентирована на должностной рост. Здесь возможна ситуация, когда человек, ранее хорошо проявивший себя на рядовой должности, став начальником, будет менее эффективен. Но возможно и обратное: на рядовой должности человек сильно не блещет, а став руководителем, проявляет свои лучшие организаторские способности и достигает успеха. Надо понимать, что это просто разные виды деятельности, хотя на некоторых производствах важно иметь опыт работы на рядовых должностях, чтобы потом стать руководителем. В условиях примитивной экономики, когда разница в зарплатах между руководителями и подчиненными достигает немислимых размеров и ни на чем не основана, для многих вертикальная карьера становится очень соблазнительной. 2. Горизонтальная карьера предполагает профессиональное развитие в рамках одной должности, но с перемещением по тарифным разрядам, категориям, классам, званиям и т.п. Здесь также возможны ситуации, когда работнику эффективному и даже незаменимому в рядовой должности нет смысла соблазняться на предложение стать руководителем. Если в обществе или в конкретной организации система мотивации и стимулирования сложного и высокотехнологичного труда на хорошем уровне, то и в рядовой должности можно прекрасно реализовать свой творческий потенциал. К сожалению, в примитивных экономических отношениях горизонтальная карьера менее привлекательна, чем вертикальная, ведь даже за высококвалифицированный труд часто не предполагается достойного вознаграждения. 3. Центристремительная карьера предполагает ориентацию человека на любую причастность к высшим управленческим структурам конкретной организации. Например, человек стремится быть пусть даже и обычным клерком, но обязательно в управляющей компании (или в центральном офисе, конторе и т.п.), или персональным водителем, но непременно у важной персоны, со всеми вытекающими последствиями, связанными как с унижением (самодурство, причуды и т.п. крупных руководителей), так и с определенными выгодами (возможность «замолвить словечко», посвящение в тайны важных персон, оказание деликатных услуг в расчете на особую милость и пусть даже небольшое содействие в каких-то вопросах и т.п.). Центристремительная карьера часто предполагает также реальное обогащение опытом, связями и приобретение навыков работы в условиях цейтнота времени, сильного давления со стороны вышестоящих структур (известно, что чем ближе к начальству, тем больше суесть) и т.п. 4. Престижно-ориентированная карьера предполагает выбор «модной» профессии, учебного заведения, организации или подразделения. Нередко пребывание в таких престижных местах связано с определенными сложностями: 1) часто там невысокие зарплаты (хотя если человек из обеспеченной семьи, то зарплата его сильно не волнует); 2) нередки склочные отношения (когда все считают себя очень важными и болезненно реагируют на любые проявления непочтения); 3) сложности, связанные с конкуренцией за право сохранить свое место в данной организации и т.п. Понятны и выгоды престижно-ориентированной карьеры: 1) сопричастность к тому, что «на устах» у населения (встречи с известными начальниками, артистами, журналистами, учеными и т.п.); 2) возможность построения особых отношений со знаменитостями; 3) посвящение в тайны и проблемы известных людей; 4) возможность повышать свой статус в обычных компаниях, лишь упоминая о своих связях с известными людьми и т.п.



13	Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический метод в изучении кризисов профессионального развития	Отечественная традиция рассматривает онтогенетическое и профессиональное развитие личности как процесс, состоящий из определенных стадий. Б.Ф. Ломов писал: «Все имеющиеся концепции совпадают в одном пункте: развитие всегда включает определенные стадии, которые именуются по-разному: «стадия», «фаза», «период», «ступень», «эпоха» и т.д.». При этом, опираясь на работы Л.С. Выготского, все отечественные авторы признают наличие в развитии периодов, обозначаемых как «кризисы», которые представляют собой «фазовые переходы» между стадиями. Содержательными характеристиками кризисов развития личности выступают: - изменение некоторых структур личности; - изменение характера и содержания взаимодействия личности и социума; - взаимосвязь актуальных переживаний с более широкими контекстными (когнитивными, социальными, экзистенциальными) составляющими кризисного состояния; - кризис является граничной ситуацией, в которой представлен как потенциал роста и обновления, так и деструктивные тенденции; - результатом кризиса является «проявление» новообразований. Ненормативный кризис профессионального развития в условиях негарантированной занятости - интегрированный процесс взаимовлияния трудоспособной личности и трудовой среды, развивающийся в условиях рынка труда с ограниченным спросом на рабочую силу; отражающий объективное противоречие между реализацией внутренних потребностей жизни индивида и существующими возможностями, при котором противоречие превышает их (личности и среды) обычный адаптивный потенциал, а сам процесс призван реорганизовывать личностные структуры и поведение индивида в целях устранения сложившегося противоречия путем формирования психических новообразований и изменения вектора профессионального развития. При этом отнесение личностных изменений к позитивным или негативным, является контекстуальной оценочной категорией и также имеет ненормативный характер. Биографический метод рассматривает личность в ходе естественно-исторического процесса ее бытия. Включает следующие характеристики: - исследование, диагностика и коррекция, проектирование жизненного пути личности; - изучение личности в контексте истории и перспектив развития ее индивидуального бытия; - реконструкция жизненных программ и сценариев развития личности; - пространственно-временная организация деловой, семейной, духовной жизни личности, ее природной и социальной среды.
14	Взаимодействие индивидного, личностного в профессиональном развитии человека	В индивидуальной жизни человека взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни индивидное развитие, личностное развитие; профессиональное развитие. На индивидное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы: наследственность, особенности организма, состояние здоровья, психическая и физическая энергетика, фиксированный пол; на личностное – психические особенности (отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера, потребности, активность и т. д.) и ведущая деятельность. На профессиональное развитие большое влияние оказывают внешние факторы: социально-экономические условия, ведущая учебно-профессиональная и профессиональная деятельность, система стимулирования профессионального роста, случайные события и жизненно важные обстоятельства. Жизнедеятельность человека, от которой зависит продуктивное становление личности, в значительной степени определяется окружающей природной средой, географическими и климатическими условиями.



		Природная среда опосредованно определяет традиционные для данной местности виды трудовой деятельности и особенности культуры конкретного населения, обуславливая содержание этнотехнологий. Чувствительность к благоприятному стечению обстоятельств и случайным знаковым событиям становится условием и побудителем высокой профессиональной активности и основой успешного личностного роста. Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития обуславливает реализацию, «выполнение» человеком себя.
15	Формирование профессиональных намерений	ПН - осознанное отношение к определенному виду профессиональной деятельности, включающее знания о предназначении профессии, стремление избрать профессию и получить соответствующее образование. Теория интенциональности (намерений) (по Ш. Бюллер). в основе человеческой природы лежит 'намерение' (интенция). Эта интенциональность проявляется в совершаемых на протяжении <u>жизни</u> выборах для достижения целей, которые сам человек может и не осознавать. По мнению Бюллер, зачастую лишь один раз в жизни, в самом ее конце, человек способен осознать глубинную суть своих прежних ожиданий и оценить, насколько они исполнились. Бюллер рассматривает в связи с формированием и достижением целей пять главных фаз жизненного цикла. Фаза I продолжается до 15-летнего возраста. Для нее характерно отсутствие у человека каких-либо точных целей. Ребенок живет настоящим и имеет о будущем весьма смутное представление. В этот период происходит в основном развитие физических и умственных способностей. Фаза II, длящаяся с 15 до 20 лет, соответствует отрочеству и юности. В этот период человек осознает свои потребности, способности и интересы. Он вынашивает великие планы, связанные с выбором профессии, партнера и вообще смысла собственной жизни. Этот период первых дерзаний позволяет ему оценить, в какой степени способен он овладеть определенными навыками и быстро достичь поставленных целей. Фаза III длится с 25 до 40-45 лет и соответствует зрелости вплоть до ее расцвета. Это самый богатый период жизни. Для него характерна постановка четких и точных целей, позволяющая добиться стабильности на профессиональном поприще и в личной жизни, принимаются решения, связанные с созданием и укреплением собственной семьи и рождением детей. Фаза IV продолжается с 45 до 65 лет. Это солидный возраст, когда человек подводит итоги своей прошлой деятельности и своим свершениям. Отныне, заглядывая в будущее, человек вынужден пересматривать свои цели с учетом своего профессионального статуса, физического состояния и положения дел в семье. Фаза V начинается в преклонном возрасте в 65-70 лет. В этот период многие люди перестают преследовать цели, которые они поставили перед собой в юности. Это период, когда человек пытается придать смысл своему существованию, обобщая его как нечто целое. Одни, проанализировав многочисленные события собственной жизни, чувствуют, что поставленные перед собой задачи они выполнили. Другим, наоборот, подобный экзамен может принести разочарование, так как поставленные цели достигнуты не были. Стадия формирования ПН соответствует подростковому периоду (12-18 лет) и совпадает с пятой стадией психосоциального развития по Э.Эриксону. Он



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		выделяет этот возрастной период как очень важный в психосоциальном развитии и считает патогномичным для него развитие кризиса идентичности, или ролевое смещение, которое проявляется в проблеме выбора карьеры и выборе референтной группы. К 14-15 годам у молодых людей формируются определенные знания и представления о профессиях. Изменяется учебная мотивация в зависимости от первичного выбора поля деятельности (напр., медицина, точные или гуманитарные науки). В 16-17 лет на этапе завершения школьного образования возможен первый кризис профессионального становления. Ядром кризиса является необходимость выбора конкретного профессионального поля деятельности и проблемы, связанные с продолжением учебы.
16	Понятие функционального состояния субъекта труда. Характеристика состояния активации	Функциональное состояние — это относительно устойчивая структура актуализируемых субъектом средств деятельности в конкретной ситуации, которая отражает специфику сложившихся на текущий момент времени механизмов регуляции деятельности и определяет эффективность решения трудовых задач. Это интегральный динамический комплекс наличных характеристик физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств, которые обуславливают выполнение деятельности. Структура функционального состояния. Функциональные состояния, отражающие особенности реализуемой деятельности, характеризуются обязательным наличием следующих компонентов: • энергетический — физиологические реакции, обеспечивающие требуемый уровень энерготрат (от биохимического до уровня отдельных систем: кровообращения, дыхания и др.); • сенсорный — характеризует возможности по приему и первичной обработке поступающей информации (пороги ощущения, адаптация к сигналам и др.); • информационный — обеспечивает дальнейшую обработку информации и принятие решений на ее основе (память, мышление); • эффорный — ответственный за реализацию принятых решений в поведенческих актах (скорость, темп, точность реакций, координация движений, рабочие действия и др.); • активационный — определяет направленность и степень напряженности деятельности и характеризует актуальную способность человека к реализации имеющихся у него качеств и личностных свойств (особенности гормональной активности и нервной регуляции, уровень внимания, мотивации, эмоционально-волевого напряжения).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 22 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		Группа психологических рисков в профессиональной деятельности	Психологические риски в профессиональной деятельности	Индикаторы
		Риски формирования неблагоприятных функциональных состояний	Психологическая напряженность Дистресс, патологический стресс – состояние, негативно воздействующее на функциональные резервы человека	Сниженный фон настроения Контроль поведения возможен не в полной мере Изменение поведения в сложной оперативной обстановке Изменение межличностных отношений Разделение коллектива на микрогруппы Принятие лидерства неформальным руководителем Нарушение ритмов сна и бодрствования Снижение физической работоспособности в экстремальных условиях Снижение умственной работоспособности в экстремальных условиях Снижение фона настроения Характеристики контроля поведения Проявление эмоций в поведении Замкнутость, стремление уйти внутрь себя
		Риск возникновения профессиональных деструкций	Утомление Профессиональное выгорание	Характеристики контроля поведения Снижение трудовой дисциплины Соблюдение рабочих правил и инструкций Отношение к служебным обязанностям Снижение стремления к совершенствованию профессиональной подготовки Отношения с руководством Отношения с коллективом
			Профессиональная некомпетентность и консервация профессионального опыта	Ошибки в работе Срывы в работе Поведение в сложной оперативной обстановке Скорость усвоения профессиональных навыков
			Профессиональные деформации	- Интровертированность; - рационалистичность; - высокий самоконтроль; - высокая эмоциональная сила «Я» - принятие других - низкий уровень притязаний
			Профессиональные акцентуации	Высокая интеллектуальная эмоциональность (т. е. высокая чувствительность к расхождениям между ожидаемым и реальным результатом умственной работы, сильное беспокойство по поводу работы, связанной с умственным напряжением)
17	Средства и методы управления функциональными состояниями: индивидуальная	Обеспечение эффективности выполнения профессиональных задач, безопасности труда и сохранения профессионального здоровья требует создания условий для поддержания работоспособности на необходимом уровне. Наиболее доступным и эффективным средством профилактики функциональных нарушений и сохранения высокой работоспособности для профессии инженера-химика является регламентация труда с учетом индивидуальных особенностей конкретного субъекта труда. При таком подходе к организации режима труда и		



	регламентация труда, аутотренинг, гипноз, функциональная музыка, рефлексологические воздействия, стимуляторы ЦНС	отдыха, рабочей нагрузки (ее объема, степени тяжести) должно учитываться текущее функциональное состояние индивида, его профессиональный опыт и подготовленность, уровень мотивации и волевые качества, резервные возможности организма. Однако следует помнить также, что некоторое превышение комфортного уровня рабочей нагрузки вызывает тренирующий, развивающий эффект и обеспечивает в дальнейшем рост работоспособности. Одним из методов психогенного управления функциональным состоянием является аутогенная тренировка, различные варианты которой нашли широкое применение в клинической практике, в психологии спорта и физиологии труда. На основе аутогенной тренировки создан метод психосоматической саморегуляции, в котором используются такие приемы саморегуляции, как мышечная релаксация (расслабление), произвольное расширение кровеносных сосудов (представление чувства тепла), произвольное управление дыханием и ритмом сердечных сокращений и т. п. Кроме вышеперечисленных методических приемов управления существуют внешние способы коррекции функционального состояния: - функциональная музыка (использование музыкальных программ в качестве оптимизирующего средства); - фармакологические средства (использование различных лекарственных препаратов естественного и искусственного происхождения в целях устранения неприятных состояний: тревоги, страха, депрессии, вялости, усталости, болевых ощущений); - правильное питание (естественное биологическое средство, нормализующее функционирование организма в различных ситуациях активной деятельности); - внушение и гипноз (приемы активного воздействия одного человека на другого – различные формы убеждения, приказа, внушения). Исходя из понимания функционального состояния как интегральной характеристики наличных свойств и качеств работающего человека, можно сделать вывод о важнейших факторах, определяющих стрессоустойчивость человека. К ним относятся: наличие устойчиво сформированных профессиональных знаний, умений и навыков; способность к выполнению профессиональной деятельности; психологическая готовность специалиста к деятельности в экстремальной ситуации; стабильность повседневной личной жизни.
18	Работоспособность субъекта труда как фактор успешности выполнения трудовых задач и удовлетворённости процессом труда. Прямые и косвенные показатели работоспособности	Основные фазы работоспособности следующие: - вработывание или нарастающая работоспособность, в течение которой происходит перестройка физиологических функций от предшествующего вида деятельности человека к производственной. В зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей эта фаза длится от нескольких минут до 1,5 часов; - устойчивая высокая работоспособность, характеризующаяся тем, что в организме человека устанавливается относительная стабильность или даже некоторое снижение напряженности физиологических функций. Это состояние сочетается с высокими трудовыми показателями (увеличение выработки, уменьшение брака, снижение затрат рабочего времени на выполнение операций, сокращение простоев оборудования, ошибочных действий). В зависимости от степени тяжести труда фаза устойчивой работоспособности может удерживаться в течение 2–2,5 и более часов; - развитие утомления и связанное с этим падение работоспособности, которое длится от нескольких минут до 1–1,5 часов и характеризуется ухудшением функционального состояния организма и показателей его трудовой деятельности. Динамика работоспособности за смену графически представляет собой кривую, нарастающую в первые часы, проходящую затем на достигнутом высоком уровне и убывающую к обеденному перерыву. Описанные фазы



работоспособности повторяются и после перерыва. При этом фаза вработывания протекает быстрее, а фаза устойчивой работоспособности ниже по уровню и менее длительная, чем до обеденного перерыва. Во второй половине смены снижение работоспособности наступает раньше и развивается сильнее в связи с более глубоким утомлением.

Физиологическая сущность работоспособности состоит в изменении физиологических процессов соответственно целям конкретных трудовых операций. В исследованиях труда различают работоспособность и дееспособность. Дееспособность — это способность человека формировать бесконечное число видов трудовой деятельности. Благодаря работоспособности организм человека обеспечивает приток энергии, необходимый для поддержания трудовых процессов и для восстановления израсходованных во время работы энергетических ресурсов. Во время работы выполняются различные движения, сосредоточивается внимание на предмете труда, воспроизводится в памяти содержание инструкций и пр. Для этого под влиянием импульсов нервного возбуждения начинают функционировать и вступают во взаимодействие различные системы организма человека (нервные центры, органы чувств, мышцы). Выполнение и поддержание этой согласованной деятельности становится возможным потому, что в организме формируется так называемая рабочая функциональная рефлекторная система, которая обеспечивается энергией, вырабатываемой в клетках и тканях организма.

Под рабочей функциональной рефлекторной системой мы понимаем согласованно действующие физиологические механизмы головного и спинного мозга, организующие и регулирующие рабочие движения и мыслительные процессы человека, направленные на выполнение определенной трудовой операции. Рабочая функциональная система, или рабочий динамический стереотип, свойственна только человеку. У животных функциональные системы образуются для удовлетворения биологических потребностей (добывания пищи, выведения потомства, для игр и т. д.), в то время как рабочая функциональная система у человека формируется в связи с необходимостью удовлетворения потребности трудиться и создавать в процессе труда полезные для общества потребительные ценности. Внешние проявления действия рабочей функциональной системы можно видеть в изменении у человека, приступившего к работе, характера движений и позы. Наряду с этими очевидными компонентами функциональной системы в нее входят как обязательные компоненты, не видимые невооруженным глазом, но выявляемые специальными аналитическими методами физиологии труда изменения в деятельности и состоянии нервных центров и в протекании биохимических процессов в мышцах, крови и других тканях.

Уровень работоспособности определяется тем, насколько точно и надежно произошло приспособление физиологических процессов к текущей трудовой активности, а также насколько полно и своевременно осуществляется необходимый приток нервного возбуждения к исполнительным органам, насколько обеспечено поступление необходимой энергии в функциональную систему. Формирующаяся в связи с постановкой производственной задачи рабочая функциональная система в процессе труда может совершенствоваться, уточняться или нарушаться. Для поддержания устойчивой рабочей функциональной системы организм вырабатывает меры компенсации ее возможных нарушений.

Прямые (профессиональные) показатели характеризуют эффективность и надежность выполнения трудовых задач (отдельных действий, операций) в реальной деятельности или при решении «рабочих тестов» — стандартизированных по объему, времени и условиям выполнения заданий, моделирующих элементы трудовой деятельности. На практике оценка работоспособности часто производится на основе использования именно ее

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 25 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		прямых показателей. Косвенные (функциональные) показатели отражают текущее функциональное состояние организма, его резервные возможности и уровень активации профессионально значимых психических функций. Их оценка производится путем объективных измерений с использованием физиологических методов и тестов, а также на основе сбора и анализа данных субъективного состояния психических и соматических (телесных) функций.
19	Методы измерения работоспособности	Методы измерения работоспособности Существует ряд методов измерения работоспособности. Статический метод. Данный метод наиболее часто используется на предприятиях и основан на изучении результатов труда, либо затрат времени на одно изделие, операцию (штучное время). Определяют количество деталей (продуктов) произведенных за каждый час или 30 мин смены и процент брака за аналогичные временные отрезки. Если в течение рабочей смены не было технических или организационных неполадок, то все колебания указанных показателей отражают изменения работоспособности. При измерении работоспособности данным способом применяют метод хронометрирования и фотохронометрирования. Метод субъективных оценок. Суть данного метода состоит в выявлении проявления чувства усталости у работников на основе анкет и опросов. Существует методика специального опроса рабочих, при которой величина усталости (снижения работоспособности) оценивается в баллах (отсутствие усталости — 0, легкая усталость — 1, средняя — 2, сильная — 3, очень сильная -4 балла). По данным НИИ труда усталость к концу смены среди рабочих более 90 наиболее распространенных профессий колеблется в диапазоне 0,5 — 2,9 балла. Прежде всего, данный метод целесообразно применять для определения достоверности выборки, т.е. выделения именно тех групп работников, работоспособность которых подвержена существенным колебаниям на протяжении смены. Самостоятельно данный метод практически не используется. Энергетический метод. Энергетический метод отражает изменение уровня расхода энергии на рабочих местах, требующих значительных физических усилий. С помощью приборов — спирографов, спирометаболографов и газоанализаторов исследуются изменения внешнего дыхания и легочного газообмена (поглощение кислорода и выделение продуктов распада). Психофизиологический метод. Психофизиологические методы основаны на оценке изменений работоспособности по показателям пульса, температуры тела, кровяного давления, мышечной силы и выносливости. Так, установлено, что при тяжелой работе мышечная сила к концу смены снижается на 6—12%. Помимо этого, изучается изменение показателей функционального состояния нервной системы, деятельности органов чувств (остроты зрения, порога слышимости), нервно-мышечной координации, зрительно-моторной реакции, исследуются с помощью специальных тестов и таблиц отклонения в концентрации и устойчивости внимания, функциях логического мышления и т.п.
20	Психологические аспекты повышения работоспособности	В результате исследования установлено: 54 % служащих считают, что профессиональной деформации могут препятствовать изменение условий труда; 19 % - переобучение и повышение квалификации; 16 % - изменение отношений в трудовом коллективе; 10 % - изменение самой системы государственного и муниципального управления. С другой стороны, опрос слушателей профессиональной переподготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление» в Тамбовском филиале Поволжской академии государственной службы (100 человек) выявил, что обучение позволяет повысить общий уровень образования (66 %), повысить уровень профессионализма (12 %), отвлечься от привычной обстановки (10 %), завязать новые знакомства (7 %),



		включиться в новые отношения (6 %). Другими словами, перед системой по-вышения квалификации и переквалификации ставится ряд социально-психологических задач профилактики деформации личности: обновить знания слушателей, преодолевая разрыв между ранее полученной профессио-нальной подготовкой и новыми требованиями государственной службы; перестроить устаревшие установки, профессиональные стереотипы и штампы, рефлексировать свой опыт с современной точки зрения; стимули-ровать положительную мотивацию к дальнейшему профессиональному саморазвитию; помочь преодолеть ошибки накопленного практического опыта, сложившуюся профес-сиональную деформацию личности, эмоцио-нальное истощение; осуществить, по воз-можности, профессиональную реабилита-цию, выправление социального травматизма, вооружив взрослого человека средствами и способами своего профессионального и ду-ховного восстановления; помочь обучающе-муся интериоризировать чужой опыт про-фессиональной деятельности и, возможно, выработать свой, индивидуальный стиль дея-тельности, на основе чего проектировать свой дальнейший профессиональный рост; помочь взрослому слушателю осуществить профессиональную диагностику и самодиагностику уровня своего профессионализма и компетентности, оценить актуальный уро-вень своего профессионального развития; научить взрослого специалиста постоянно учитывать интересы потребителя результа-тов профессиональной деятельности. Эти задачи повышения профессиональ-ной квалификации определяют ее механизмы и способы. Психологическим механизмом повышения квалификации является перестраивание уже сложившейся профессио-нальной деятельности: включение нового действия в состав сформированной деятель-ности, нового модуля профессии или новых профессиональных задач в структуру про-фессиональной деятельности; замена одного действия, приема другими; изменение моти-вационных установок или придание им ново-го смысла; изменение профессиональных самооценок. Повышение квалификации - это доформирование или пере-формирование профес-сиональной деятельности, профессионально-го общения, личностных качеств, овладение новыми способами решения профессио-наль-ных проблем и новыми приемами профес-сионального мышления, преодоление негативных установок и тормозящего влияния прошлого опыта, если оно было, изменение мотивационной и операциональной сферы профессиональной деятельности, становле-ние самого служащего как субъекта повыше-ния квалификации. Одним из эффективных способов повышения квалификации является реформирование, перестраивание самой профессиональной среды, для чего повыше-ние квалификации проходит не отдельный специалист, а весь коллектив. Это сущест-венно облегчает последующую адаптацию служащего к реальным условиям профессио-нальной деятельности, создает предпосылки для того, чтобы, возвращаясь из учреждения повышения квалификации, специалист мог использовать новые знания и умения в кругу единомышленников.
21	Эталонные модели профессионала в акмеологии	В контексте акмеологичного подхода признаками субъектности, соответственно выступают «параметры активности» человека: • активное ориентирование (в новой ситуации, материале); • осознание (структуры своей деятельности, качеств личности, этапов жизненного пути); • инициатива, самостоятельное целеполагание, планирование, предвидение; • интенсивная включенность в деятельность; • стремление к саморегуляции (самоконтролю, самокоррекции, самокомпенсации), владению приемами саморегуляции; • осознание противоречий своего развития, их устранения, обеспечения баланса и гармонии;



		• постоянная ориентация личности на саморазвитие и самообновление; • стремление к самореализации и творческому творению; • интеграция своего профессионального пути, структуризации и упорядочение своего профессионального опыта и опыта других. Группой исследователей (В.Г. Зазыкин, В.М. Дьячков, А.А. Мироедов) во главе с А.А. Деркачом в особую категорию выделяется понятие психолого-акмеологической модели личностно-профессионального развития, которая имеет две подструктуры: 1) «развитие профессионализма личности», куда входят освоение новых технологий и алгоритмов решения профессиональных задач (анализа, прогноза и принятия управленческих решений), совершенствование стиля руководства, формирование акмеологических инвариант профессионализма, развитие некоторых личностно-деловых качеств (инициативности, ответственности, организованности), раскрытие потенциала личности, изменение системы мотивов и ценностей; 2) «развитие профессионализма деятельности», в которую входят повышение профессиональной компетентности (расширение системы профессиональных знаний, повышение дифференциально – ауто и социально-психологической компетентности), совершенствование системы профессиональных умений (освоение новых технических средств деятельности, новых видов делопроизводства, компьютерных и информационных технологий, развитие коммуникативных умений). Жудина Т.В. предложила психолого-акмеологическую модель карьерной направленности личности из 5 блоков: 1) теоретико-методологический; 2) целевой; 3) содержательный; 4) организационно-развивающий; 5) оценочно-результативный.
22	Профессиональная компетентность . Психологическая компетентность и ее компоненты	Под профессиональной компетентностью принято понимать интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений. Основными компонентами профессиональной компетентности являются: - социально-правовая компетентность - знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения; - персональная компетентность - способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде; - аутокомпетентность — адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкции; - специальная компетентность - подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности; - экстремальная компетентность - способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов. И.А. Егорова выделяет 3 основных компонента в психологической компетентности: 1) мотивационно-волевой: мотивы, цели, потребности, ценностные установки. Стимулирует творческое проявление личности в профессии; предполагает

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 28 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

		наличие интереса к профессиональной деятельности; 2) функциональный: психологические знания, умения, навыки, необходимые для реализации взаимодействия, воздействия (компетентность в сфере индивидуально-психологических особенностей человека, социально-психологическая компетентность); 3) рефлексивный: умение сознательно контролировать результаты своей деятельности и уровень собственного развития, личностных достижений; сформированность таких качеств и свойств как креативность, инициативность, нацеленность на сотрудничество, сотворчество, склонность к самоанализу.
23	Общие акмеологические инварианты профессионализма	Акмеологические инварианты профессионализма – это основные качества и умения профессионала (или необходимые условия), обеспечивающие высокую продуктивность и стабильность деятельности, независимо от ее содержания и специфики. Это основные свойства, качества и умения профессионала (в ряде случаев и необходимые условия) обеспечивающие высокую эффективность и стабильность деятельности, независимо от ее содержания и специфики. Акмеологические инварианты профессионализма проявляются и во внутренних побудительных причинах, обеспечивающих активное и целенаправленное саморазвитие, реализацию творческого потенциала. Акмеологические инварианты профессионализма бывают: а) общими, то есть независящими от специфике деятельности и присущие всем профессионалам (развитая антиципация, высокий уровень саморегуляции, умение принимать эффективные решения, высокая креативность, сильная адекватная мотивация достижений); б) особенными или специфическими, отражающими содержание и требования профессиональной деятельности (например, высокая коммуникабельность, проницательность, стресс-устойчивость и пр.). Выявление особенных акмеологических инвариантов профессионализма является одной из задач акмеологического анализа. Концепция акмеологических инвариантов профессионализма позволяет существенно ускорить процессы личностно-профессионального развития (В.Г.Зазыкин).
24	Акмеограмма государственного служащего как описание всех сторон его труда (профессиональной деятельности, повседневных отношений, личностного развития и совокупного результата труда) и вытекающих из него требований к индивидуально-психологическим и психофизиологическим	Акмеограмма — основной метод акмеографического подхода, система требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастера и личности специалиста. Является развитием профессиограммы и психограммы. Представляет собой индивидуальный срез потенциального и субъекта труда; его возможностей, перспектив, оценки компенсируемых и некомпенсируемых свойств. Акмеограмма высвечивает в первую очередь то, над чем необходимо работать специалисту, чтобы достичь высокого уровня профессионализма. Хотя акмеограмма всегда индивидуальна, ее разработка осуществляется по единой типовой методической схеме. В типовой схеме акмеограммы имеются разделы, относящиеся к уровню общего (подструктуры профессиональной квалификации, общих акмеологических инвариантов профессионализма), особенного (подструктуры направленности личности, специфических акмеологических инвариантов профессионализма), единичного (подструктуры способностей, характерологических особенностей, нравственных качеств и др.). По результатам акмеографического обследования следует особо выделять: динамику роста профессионального мастерства; «узкие места» и факторы, мешающие этому росту; особенности изменения мотивационной сферы; динамику личностного развития и то, что этому способствует или препятствует; вид акмеологических технологий, которые целесообразно применять для личностно-профессионального развития. Должностные регламенты государственных служащих должны включать: <i>Профессиональные знания, необходимые для исполнения должностных обязанностей:</i> области знаний, в которых должен быть компетент гражданский

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 29 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	качествам специалиста	служащий и которые он должен применять на практике. Например, знание определенных отраслей права, сфер экономики, науки, культуры, иностранных языков, делопроизводства и т. д. <i>Профессиональные умения, навыки и деловые качества:</i> организаторские способности, способность руководить людьми; способности к постановке целей и задач, стимулированию и мотивации деятельности подчиненных; умение работать в группе, вести переговоры, самостоятельно принимать решения; аналитические способности, навыки по планированию деятельности; творческий подход к решению поставленных задач, способность к саморазвитию; умение четко излагать свои мысли письменно (подготовка проектов актов, заключений, аналитических записок и других документов и материалов) и устно (умение кратко выступать по существу вопроса, умение проводить собеседования с коллегами); опыт работы в аппаратах органов государственной и муниципальной власти; навыки работы с организационной и вычислительной техникой; знание основ делопроизводства и др. <i>Показатели эффективности и результативности:</i> а) качество исполнения должностных обязанностей: качество проекта нормативного правового акта, экспертного заключения, аналитического материала, документа, ведения баз данных, обслуживания компьютерной и другой организационной техники; выполнение требований, предъявляемых к подготовке документов и выполнению служебных действий (соответствие ГОСТам, нормам, правилам, инструкциям, и так далее); соблюдение технологической дисциплины; б) профессионализм: умение в полном объеме применять знания, умения, навыки для выполнения должностных обязанностей и получения требуемого результата служебной деятельности; знание смежных сфер деятельности, использование системного подхода при решении поставленных задач; в) соблюдение сроков выполнения работ при исполнении должностных обязанностей: соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами; соблюдение плановых сроков; соблюдение сроков, установленных руководителем структурного подразделения аппарата органов власти; г) объем работы, выполненной за год: выполнение плановых заданий в соответствии с должностными обязанностями в полном объеме; выполнение внеплановых и оперативных поручений.
25	Основные понятия акмеологии: акмеограмма профессионала, акмеологические закономерности и принципы, акмеологические критерии, акмеология управленческой деятельности, воинский труд, макрохарактеристики акмеологически е, оптимальный стиль управленческой	Акмеограмма — основной метод акмеографического подхода, система требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста. Сотниковой Н.В. установлено: 1. Акмеологический закон личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала субъектов профессиональной деятельности. "Справедлив" во всем диапазоне продолжительности управленческой деятельности, сопряженной с целенаправленным и продуктивным личностно-профессиональным развитием. Он имеет форму, которую усредненно можно представить как близкую к линейно-пропорциональной зависимости. 2. Акмеологический закон самовыражения личности в профессии. «Справедлив» во всем диапазоне управленческой деятельности, сопряженной с целенаправленным и продуктивным личностно-профессиональным развитием. Он имеет сложную описательную форму, которая может быть функционально выражена на уровне особенного при конкретизации условий решения (в частности, индивидуальные характеристики субъектов управленческой деятельности, их потенциал, психологические ограничения и пр.). 3. Акмеологическая закономерность, устанавливающая связь между опытом управленческой деятельности и уровнем профессионализма деятельности субъекта управления (на уровне индивидуального и особенного). В диапазоне активной трудовой деятельности, имеет в среднем линейный или

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 30 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	деятельности, технология акмеологическая, убеждающее управленческое воздействие	экспоненциальный (обратный) характер. 4. Акмеологическая закономерность, устанавливающая связь между уровнем профессионального творчества субъекта управленческой деятельности и уровнем профессионализма личности и деятельности (на уровне индивидуального и особенного). В диапазоне активной трудовой деятельности имеет разных уровней в среднем линейный, экспоненциальный (обратный) и куполообразный (близкий к параболическому) характер. 5. Акмеологическая закономерность, отражающая связь между уровнем акмеологической компетентности субъекта управления и профессионализмом личности и деятельности (на уровне индивидуального и особенного). В диапазоне активной трудовой деятельности, имеет в среднем линейный характер. 6. Акмеологическая закономерность связи между потенциалом субъекта управления (при незначительных ограничениях, акмеологической направленности) и профессионализмом личности и деятельности (на уровне индивидуального и особенного). В диапазоне активной трудовой деятельности имеет в среднем линейный характер. Акмеологический критерий (в узком понимании) — мера профессионализма субъекта, продуктивности его деятельности, развитости личностно-профессиональных качеств и свойств. Бывают интегральными, конкретными и детальными.
26	Акмеологическая проблема профессионализма специалистов и руководителей, осуществляющих свою деятельность в особых и экстремальных условиях или затрудненных управленческих ситуациях	Для взаимодействия в профессиональной среде с различного рода рисками, работникам необходимо владеть особым видом профессиональной культуры, которую называют рискологической культурой. Основу которой составляет рискологическая компетентность как совокупность знаний об организационном риске, количество навыков и умений, взаимодействие с рисками и поведения в ситуации риска. Рискологическая компетентность – это система профессиональных умений по комплексному управлению рисками и определяет целостную деятельность по минимизации рисков. В последнее время происходит постепенное расширение класса экстремальных условий в разных видах профессиональной деятельности, в том числе и профессиях класса «человек-человек». Однако явно недостаточно изучены проблемы психологической регуляции деятельности субъекта труда и в адаптационный период. Практически не исследовались условия деятельности, которые близки к экстремальным, но все же отличаются от них. Не были введены общепринятые и аргументированные разграничения понятий - «измененные», «затрудненные», «особые» и «экстремальные условия деятельности». Согласно исследованиям, между экстремальными и нормальными условиями деятельности существует промежуточный класс условий, имеющий специфическое психологическое содержание. Эти условия деятельности названы «особыми». В настоящее время существуют тенденции устойчивого сближения особых условий деятельности с экстремальными и тенденции расширения класса экстремальных условий в труде субъектов. Прямые причины этих тенденций - это быстрое изменение технологий, трудовых отношений субъектов, корпоративной культуры организаций. А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин под условиями осуществления деятельности понимают объективные обстоятельства, определяющие или существенно влияющие на характер, содержание и качество деятельности. С позиций методологического принципа «общее - особенное - единичное» общим для особых, экстремальных и сверхэкстремальных условий деятельности является действие экстремальных факторов, которые и являются значимыми объективными причинами, влияющими на характер, содержание и качество деятельности специалистов. Особыми являются такие условия, когда



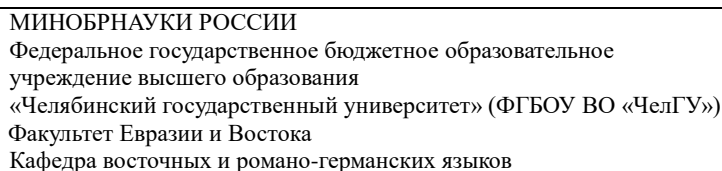
		деятельность специалистов сопряжена с эпизодическим, непостоянным действием экстремальных факторов или высокой осознанной вероятностью их появления, при этом экстремальные факторы не имеют большой мощности или интенсивности, а возникающие негативные функциональные состояния выражены умеренно. В особых условиях деятельности мобилизуются резервные возможности компенсаторного типа. После работы в таких условиях необходим отдых. А.А. Деркач определяет, что сверхэкстремальные условия деятельности характеризуются постоянным действием экстремальных факторов, имеющих высокую интенсивность и представляющих реальную опасность. Возникающие функциональные состояния имеют крайнюю степень выраженности, включаются аварийные резервные возможности такой деятельности. После такой деятельности требуется обязательная реабилитация.
27	Акмеологический анализ специфических условий деятельности; изучение действующих экстремальных факторов, их видов; характера действия на субъекта и саму систему	Согласно данным ряда независимых исследований, общим для особых, экстремальных и сверхэкстремальных условий деятельности является: наличие действующих экстремальных факторов, выступающих как возмущения; возникновение негативных функциональных состояний типа динамического рассогласования; высокие нервно-психические и энергетические затраты; включение в деятельность резервных возможностей. От экстремальных и сверхэкстремальных особые условия деятельности отличаются: непостоянством действия экстремальных факторов или высокой осознаваемой вероятностью их появления; меньшей по сравнению с экстремальными условиями их интенсивностью или мощностью; умеренной выраженностью негативных функциональных состояний; включением в деятельность резервных возможностей компенсаторного типа Выявлено, что экстремальные факторы, определяющие условия деятельности как особые, имеют следующие характеристики: объективный характер, мало зависящий от субъекта деятельности, его регулятивных возможностей; различную вероятность появления - от хорошо предсказуемого момента до случайного; различную силу и интенсивность, обусловленные их природой (техногенные, организационные, экологические, психологические, социальные и пр.); действие, вызывающее возникновение негативных умеренно выраженных функциональных состояний у субъекта; действие, затрудняющее выполнение деятельности, профессиональные взаимодействия, общение. Проведенные исследования показали, что в управленческой деятельности чаще всего встречаются следующие конкретные виды экстремальных факторов: информационные и иные перегрузки; дефицит необходимой информации; неопределенность субъективно и объективно значимой ситуации; конфликты; угрозы; кризисы; производственные и иные стрессы; дефицит времени; существенно завышенные требования к субъекту деятельности; очень высокие психоэнергетические затраты; психологическая несовместимость; неадекватный стиль управления вышестоящего руководителя; неадекватное поведение и отношение персонала; дефицит или неопределенность; информация об экстремальных факторах; негативные экологические факторы
28	Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей (знаний, умений,	Результатами успешного повышения квалификации является усиление потребности в дальнейшем непрерывном образовании, преобразование профессиональной деятельности с реальным использованием в ней новых знаний; более точное представление о себе как о специалисте и профессионале, усиление авторства своей дальнейшей профессиональной жизни, рефлексия на новые проблемы в профессии и себя в профессии, удовлетворенность результатами труда, сохранение индивидуальности при усвоении чужого опыта. Успешность повышения квалификации тесно связана с возрастными особенностями и профессиональной обучаемостью государственных служащих. В психологии отмечается наличие возрастных кризисов: 28-34 года; 40-45 лет;

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 32 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

качеств, креативности и пр.), которые последовательно и произвольно включаются субъектом при осложнении деятельности.	50-55 лет, обуславливающих специфику профессионального самоопределения. Эти кризисы связаны с угнетающим человека несоответствием между Я-реальным и Я-идеальным, потерей чувства нового, ощущением отставания от жизни, снижением уровня профессионализма, внутренней растерянностью, осознанием необходимости переоценки себя, усталостью, возникновением ощущения истощенности своих возможностей, несбывшимися надеждами. Именно в эти возрастные периоды государственные служащие наиболее мотивированы в отношении профессиональной переподготовки, и, следовательно, само обучение наиболее эффективно. При этом обучение взрослых довольно специфично. Ведущая роль в процессе обучения принадлежит самому взрослому, обучение происходит в процессе совместной деятельности обучающихся с обучающим. В идеале взрослый обучающийся должен обладать рядом психических качеств: осознавать себя как самостоятельную самоуправляемую личность; обладать запасом жизненного, профессионального, социального опыта, который является важным источником его обучения; стремиться с помощью учебы решить свои актуальные проблемы и достичь конкретных целей; стремиться к безотлагательной реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств. С другой стороны, актуализируется вопрос о профессиональной обучаемости. Профессиональная обучаемость - это активное приспособление человека к профессиональной деятельности и к профессиональной среде, способность к быстрому овладению новыми профессиональными знаниями, умениями, психическими качествами; это готовность, открытость к переходу на новые уровни профессионализма, это мотивация и постоянная потребность в профессиональном обновлении. Профессиональная обучаемость характеризуется соотношением между показателями сегодняшнего (актуального) профессионального развития человека и его завтрашнего (потенциального) профессионального развития; связана с разной степенью упражняемости психических функций у разных людей; не должна приводить к излишней внушаемости, податливости, повинности. Образование взрослого выполняет по отношению к нему роль социальной защиты, так как образованный человек приобретает большую внутреннюю свободу действий, решений, поступков, менее привязан к среде, меньше скован стереотипами и предрассудками, более мобилен. Быстрые изменения в мире профессий приводят к тому, что процессы профессионального повышения квалификации должны постоянно сопровождать человека в течение всей его жизни.
--	---

База разноуровневых заданий

№ п/п	Формулировка задания	Признаки верного решения
Теоретические подходы к определению профессионального развития		
1.1	репродуктивного уровня: 1. Как называется направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации? А) трудовая психология; Б) психологическое профессиоведение; В) работа; Г) профессиональная роль. 2. Что называется общественно-необходимой деятельностью человека, требующей усилий в достижении определенных целей, результатов? А) работа;	1-б 2-г



Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

КОПИЯ №

© ФГБОУ ВО «ЧелГУ»



Версия документа - 1	стр. 34 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

	государственного служащего?	дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, т.е. особенности проведения профессиографии определяются ее целями. 1) Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности – профессионально важные качества: хорошие организаторские способности (в основе лежат такие качества, как твердая воля, целеустремленность, решительность, настойчивость, творческий подход); способность руководить; коммуникативные способности (умение входить в контакт, налаживать взаимоотношения, развитость каналов вербального и невербального общения, общая профессиональная компетентность); способность управлять собой (способность к саморегуляции в процессе самоуправления и рефлексии); умение проявлять деловые качества предпринимателя (по Голланду): ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности; хорошо развитые аналитические способности (умение получать и обрабатывать нужную информацию, оценивать, сравнивать и усваивать ее). 2) Личностные качества, интересы и склонности: эрудированность, энергичность; внешняя привлекательность (опрятность, элегантность, хорошие манеры, воспитанность, четкая, ясная и живая речь); уверенность в себе, принимаемых решениях; целеустремленность (приоритет мотивов организаторской деятельности); терпеливость; тактичность (способность проявлять чувство меры и находить наилучшую форму взаимоотношений); требовательность; критичность (умение обнаружить и выразить значимые для деятельности отклонения от установленных норм); гибкость (способность гибко реагировать на разные изменения в управленческих ситуациях); креативность (умение творчески подходить к решению управленческих задач, склонность к импровизации); наличие развитой интуиции; стремление к постоянному личностному росту; наличие чувства юмора (оказание положительного влияния на психологический климат в коллективе).
1.4	реконструктивного уровня: Обоснованно докажите, что для успешной деятельности государственного служащего требуется развитие индивидуальных, личностных качеств до профессионально значимых качеств	Адекватность рассуждений
1.5	Из каких видов профессиональной компетентности складывается профессионализм государственного служащего?	1. Функциональная компетентность соответствует направлениям управленческой деятельности: 1) информационно-аналитической; 2) планирующей; 3) регулирующей; 4) руководящей; 5) организационно-исполнительской (в т.ч. хозяйственной); 6) координирующей (согласовательной). 2. Психологическая и социально-психологическая компетентность
1.6	Возможно ли компенсировать	В настоящее время практика требует исследования реального руководителя, особенностей его функционирования в процессе



	недостающие профессионально важные качества личности государственного служащего? Обоснуйте ответ.	деятельности. Исследователи отмечают, что наличие тех или иных конкретных качеств не является залогом успешной деятельности специалиста. В зависимости от требований профессии достичь в ней социально приемлемого результата могут совершенно разные люди. Возможность такого феномена учёные объясняют широкими компенсаторными способностями человека. Компенсация качеств и психических функций традиционно рассматривается на двух уровнях – психофизиологическом и психологическом, т.е. на уровне индивидуального субъекта деятельности. Однако в структуре личности реального профессионала присутствуют качества компенсируемые и некомпенсируемые. Ограниченность компенсаторных ресурсов личности, а также гетерохронность психического развития приводят к существованию профессионально – деструктивных качеств (ПДК). Такие качества существенно ограничивают и затрудняют деятельность специалистов, что приводит к снижению её эффективности и отражается на психическом здоровье руководителей. Кроме того, такой подход значительно сужает диапазон возможных воздействий со стороны психолога, так как для изменения личности необходимо глубокое психотерапевтическое вмешательство, требующее, в свою очередь, значительных временных затрат и специальной подготовки.
1.7	В чем состоит взаимовлияние профессиональной деятельности и личности?	Каждой профессии (или группе профессий) присущ свой способ построения образов объектов мира, и, следовательно, представления мира в целом. Профессиональное видение мира рассматривается как система отношений специалиста-профессионала с объектами мира. Его структура определяется следующими образующими: 1) профессиональная семантика; 2) особенности профессионального отражения ситуации; 3) особенности профессионального межличностного восприятия; 4) профессиональные аспекты общения. Имеется и обратное влияние.
1.8	Сделайте обзор подходов к определению профессионального развития человека. Какой подход Вам ближе и почему?	см. выше
1.9	Как Вы понимаете термин «деструктивные тенденции развития профессионала»?	При профдеформациях происходят искажения структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях имеет место разрушение (либо деструктивное построение) структуры деятельности (изменение ее направленности на иные цели и результаты) или личности (ориентация на противоположные трудовые и жизненные ценности).
1.10	Сталкивались ли Вы с проявлением профессиональной деформации у государственных служащих?	адекватность рассуждений
1.11	творческого уровня: При каких условиях личность становится субъектом жизненного пути? Приведите примеры	В качестве предмета психологии жизненного пути берутся соответственно психические явления, закономерности и механизмы, отражающие объективные пространственновременные отношения индивидуальной жизни и предназначенные для регуляции особого вида личностной активности, направленной на созидание жизненного



	из жизни, художественных произведений	пути. Механизмы смысловой регуляции жизненного пути можно рассматривать как необходимые внутренние условия, которые делают личность субъектом жизни. <i>Смысловая регуляция жизненного пути — это функция системы смысловых структур и процессов, интегрированных в динамическую систему смысла жизни, обеспечивающих подчинение индивидуальной жизни субъекта устойчивой совокупности жизненных отношений и обслуживающих выделение, презентацию и структурирование этих отношений в субъективной картине жизненного пути.</i> В качестве ведущей структуры смысловой регуляции жизненного пути по уже устоявшейся научной традиции предлагается рассматривать смысл жизни личности. Смысл жизни конкретно и выполняет функции презентации, выделения и структурирования в психике и, в частности, в сознании субъекта его жизненных отношений, а также согласования с этими отношениями жизнедеятельности субъекта. Эти отражательные и регуляторные функции позволяют квалифицировать смысл жизни как смысловое образование личности.
Практика психологической поддержки профессионального развития		
2.1	репродуктивного уровня: 1. Суть, какого метода состоит в том, что испытуемым предлагают для оценки их способностей, качеств, компетенции не новые для них, специально созданные тестовые задания, а привычные виды задач? А) Естественный эксперимент Б) Лабораторный эксперимент В) Наблюдение Г) Анкетирование 2. Где отражаются профессионально-важные качества специалиста? А) В профессиограмме Б) В психограмме В) В технологической карте Г) В формуле профессии 3. Суть, какого метода состояла в том, что группы хороших и плохих работников в рамках изучаемой профессии подвергались наблюдению при их обычной работе? А) Метод экспертных оценок Б) Трудовой метод В) Метод естественного профессиографического эксперимента Г) Лабораторный эксперимент 4. Суть, какого метода состоит в том, что психологи проводят опрос работников изучаемой профессии, просят их описать критическую ситуацию в работе и ее исход? А) Метод экспертных оценок Б) Трудовой метод В) Метод естественного профессиографического эксперимента Г) Метод критических инцидентов 5. Иерархически упорядоченное образование, относительно устойчивое во времени, социокультурно опосредованное, развивающееся в жизнедеятельности – это... А) мотивация труда; Б) удовлетворенность трудом; В) мотивационно-потребностная сфера; Г) побудительная сила мотива 6. Возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью – это...	1-б 2-а 3-в 4-г 5-а 6-б



	А) мотивация труда; Б) удовлетворенность трудом; В) мотивационно-потребностная сфера; Г) побудительная сила мотива 7. Процесс побуждения себя и других к деятельности, направленной на достижение определенных результатов – это...	7-а
	А) мотивация труда; Б) удовлетворенность трудом; В) мотивационно-потребностная сфера; Г) побудительная сила мотива 8. Потребность в аффилиации – это...	8-б
	А) потребность во власти; Б) потребность в принадлежности; В) потребность в защите; Г) потребность в достижениях 9. Текущий интеллект – это:	9-в
	А) способность к логическому мышлению Б) способность устанавливать связи, отношения, формулировать суждения В) способность познавать новое, скорость запоминания, индуктивные рассуждения, восприятие пространственных отношений, образов Г) способность передавать накопленный опыт 10. Какой феномен включает 3 составляющие – эмоциональную истощенность, деперсонализацию, редукцию профессиональных достижений:	10-в
	А) приспособительное поведение Б) дезадаптация личности В) эмоциональное выгорание Г) эмоциональная компенсация	
	11. Кто впервые ввел в психологический оборот термин «стиль»?	11-в
	А) Г. Оллпорт Б) В.С. Мерлин В) А. Адлер Г) В.Н. Дружинин	
	12. В течение какого времени индивидуальный стиль деятельности бывает устойчивым?	12-г
	А) в течение нескольких месяцев Б) в течение одного года В) в течение нескольких лет Г) неограниченное время	
	13. Наиболее подходящий метод изучения особенностей индивидуального стиля деятельности:	13-б
	А) беседа Б) наблюдение В) тест Г) анализ продуктов деятельности	
	14. Какой термин был введен для обозначения внутренних, субъективных факторов, влияющих на продуктивность труда?	14-в
	А) трудолюбие Б) работоспособность В) способности субъекта Г) качество работы	
	15. Какой вид работоспособности характеризует максимальную продолжительность непрерывной деятельности субъекта труда на требуемом уровне эффективности?	15-а
	А) потенциальный Б) оптимальный В) пониженный	



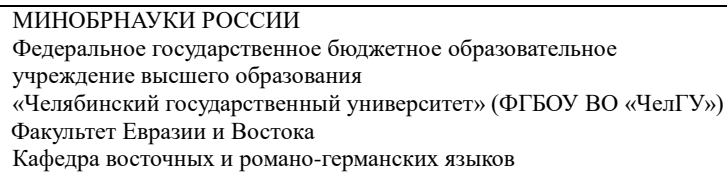
	Г) актуальный 16. Каким термином принято обозначать объективные, закономерные, типичные для большинства профессионалов процессы снижения возможностей организма работающего человека осуществлять трудовые функции по мере увеличения длительности работы? А) монотонии Б) профессиональное «выгорание» В) утомление Г) переутомление 17. Без какого обратимого функционального нарушения нельзя добиться развития функциональных возможностей человека, без этого феномена не бывает тренировки? А) стресса Б) сенсорной депривации В) утомления Г) вовлеченности 18. Внезапное непреднамеренное повреждение организма человека, произошедшее в результате воздействия на него опасного производственного фактора или собственного опасного поведения работника – это... А) катастрофа; Б) производственная опасность; В) опасная ситуация; Г) несчастный случай 19. Происшествие, в результате которого повреждается техника, наносится экономический ущерб предприятию, обществу – это... А) катастрофа; Б) авария; В) опасная ситуация; Г) несчастный случай 20. Какая из перечисленных концепций строится, выдвигает предположение о том, что руководители часто не видят реального положения дел и не принимают мер к устранению дефектов организации, технологий, ведущих к авариям? А) Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи; Б) Концепция безопасности Д. Петерсона; В) Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда; Г) Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона 21. Принцип «Концепции безопасности» Д. Петерсона, выявляющий совокупность причин, приводящих к катастрофе – это... А) выявление цепи повторяющихся событий; Б) отношение к предпосылкам аварий как к серьезным событиям, источникам информации о возможных факторах происшествий; В) принцип добровольного информирования; Г) принцип пропаганды безопасности 22. В чем заключается принцип пропаганды безопасности «Концепции безопасности» Д. Петерсона? А) в выявлении совокупности причин, приводящих к катастрофе; Б) в исследовании поведения персонала, его ошибок и их возможных причинах; В) в подробном описании произошедших происшествий в СМИ; Г) в обязательном информировании персонала	16-в 17-в 18-г 19-б 20-б 21-а 22-в
2.2	реконструктивно уровня: Какие этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в	Стадии профессионального развития: оптация, профессиональная подготовка, профадаптация, первичная и вторичная профессионализации, профессиональное мастерство, наставничество



	онтогенезе Вы выделяете? Почему?	
2.3	Переживали ли Ваши близкие кризисы в своем профессиональном развитии? В чем они проявлялись?	Кризисы профессионального развития можно определить как резкие изменения вектора профессионального развития личности. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой.
2.4	творческого уровня: Эгоистичный по своей сути человек научился вызывать благоприятное для себя впечатление у окружающих. Является ли это умение свидетельством его личностного развития? Пожалуйста, обоснуйте свой ответ.	адекватность рассуждений
2.5	Взрослый человек, выполнявший свои трудовые обязанности в соответствии с теми образцами, которые он усвоил при обучении профессии, начал творчески подходить к своей деятельности и значительно увеличил и улучшил ее результативность. Можно ли судить о развитии этого человека? Пожалуйста, обоснуйте свой ответ.	Показателями эффективности профессиональной деятельности являются: 1. Результативные показатели: эффективность, целесообразность, соответствие результата поставленным целям; результативность — наличие результатов в виде изменений в предмете труда, соответствующих ГОСТу в профессии, стабильность высоких результатов; экономичность, минимизация затрат ресурсов, времени и сил участников; производительность, количество продукции в единицу времени; оптимальность, достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и сил; получение результатов и владение приемами деятельности на уровне высоких образцов, эталонов профессии (профессиональное мастерство); постановка новых задач, нахождение нестандартных технологий, получение принципиально нового продукта, выход за пределы сложившегося профессионального опыта (профессиональное творчество). 2. Процессуальные показатели: разнообразие задач профессиональной деятельности; использование социально приемлемых и гибких технологий; сформированность субъекта профессиональной деятельности (способность человека ставить цели, осознавать, регулировать деятельность); отсутствие деформаций в профессиональной деятельности (пропусков целей, звеньев и операций); опора на прошлый опыт, накопленный в профессии и лично человеком; владение конкретными видами деятельности (специализация); владение несколькими смежными видами деятельности (универсализация); владение знаниями, умениями, навыками в профессии на уровне требований к уровням квалификации, разрядам и категориям, выработанным в профессии (квалификация).
2.6	Какие варианты профессиональных карьер представлены в известных Вам кинофильмах, книгах?	Можно ориентироваться на следующую типологию: вертикальная, горизонтальная, центристременительная, престижно-ориентированная.
2.7	Каково, на Ваш взгляд, взаимодействие	адекватность рассуждений. см. выше



	индивидуального, личностного в профессиональном развитии человека?	
2.8	Какими способами Вы оцениваете свое состояние при выполнении трудовой деятельности? На какие критерии ориентируетесь? Что предпринимаете при выявлении неконструктивного состояния?	см. выше
2.9	Как оцениваете для своей практики рекомендуемые средства и методы управления функциональными состояниями: индивидуальная регламентация труда, аутотренинг, гипноз, функциональная музыка, рефлексологические воздействия, стимуляторы ЦНС, специальная физическая подготовка, активный отдых?	см. выше
2.10	Определение личностно значимых результатов	Выделить примеры проявления реактивного и проактивного подходов в собственном поведении, определить значимый для себя результат обучения в вузе и в соответствии с ним сформулировать результат собственного карьерного продвижения за период текущего семестра.
2.11	Ознакомиться с описанием способов выявления личных ценностей в тематических материалах и попробуйте, воспользовавшись одним из них, определить свои личные ценности	Адекватность рассуждений
2.12	Выделение стремлений и ценностей, способностей и личностных качеств, наиболее значимых (влиятельных) с точки зрения достижения успеха в конкретных областях жизнедеятельности, и определение траекторий собственного карьерного роста.	Для выполнения задания необходимо воспользоваться таблицей «Характеристика сфер жизненных интересов человека». Выбрать из предложенного перечня значимые стремления и ценности, лежащие в основе каждой из сфер деятельности, и проранжировать их, затем подчеркнуть в списке те траектории карьерного роста, с которыми вы связываете собственное развитие, либо вписать свой вариант. В таблице «Внешние и внутренние факторы достижения успеха в различных областях жизни» нужно выбрать из представленного списка наиболее значимые в указанных областях жизнедеятельности человека факторы достижения успеха.
2.13	Определение своей доминантной направленности	Чтобы определить приоритетную на данном этапе сферу активности, в которой предстоит планировать достижение жизненного успеха на ближайшие месяцы, нужно выполнить тестирование по определению



Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

КОПИЯ № _____

		своей доминантной направленности
2.14	Определение внутренних факторов, способствующих достижению успеха в выбранной сфере жизни	Для выполнения задания следует войти в состав группы, сформированной по результатам тестирования: с доминантной личностной, деловой или коллективистской (социальной) направленностью. В ходе группового обсуждения нужно составить перечень (по 2–3 позиции) ценностей, интересов и стремлений, качеств и способностей, способствующих достижению успеха в соответствующей вашей направленности сфере жизни (учебная или профессиональная деятельность; социальные связи и отношения; личные интересы и увлечения).
2.15	Описание образа достигнутой личной цели	Работа над формированием образа достигнутой цели продвигается легче, когда человек ориентируется на известные ему примеры.
2.16	Опираясь на содержание тематических материалов в теме «Достижение успеха и личная карьера», продумать основные направления личностного развития на период текущего семестра обучения в вузе.	- Развитие каких качеств и способностей (специфических) актуально с точки зрения превращения вас в человека, который сможет получить желаемый результат? - Какие «универсальные» (не имеющие отношения к определённому роду занятий) знания и умения помогут вам получить желаемый результат?

3.1	репродуктивного уровня:	
	1. Адаптант – человек, который:	1-а
	А) находится в начале самостоятельной профессиональной деятельности и должен приспособиться к трудовому коллективу и организационной культуре учреждения, к своей профессиональной роли	
	Б) обучающийся в профессиональном учебном заведении, осваивающий азы профессии	
	В) выбирающий профессию, карьеру	
	Г) выбирающий специализацию в рамках вузовской программы	
	2. Автор концепции интегральной индивидуальности.	2-б
	А) У. Шелдон	
	Б) В. С. Мерлин	
	В) Э. Кречмер	
	Г) Б. Г. Ананьев	
	3. Основная форма общественной жизни взрослого человека — это:	3-б
	а) межличностное общение	
	б) трудовая деятельность	
	в) приобретение знаний и умений	
	4. Стремление личности наиболее полно проявить свои таланты им свой потенциал — это:	4-в
	а) идентификация	
	б) интеграция	
	в) самоактуализация	
	5. Условное обозначение вершины развития, момента расцвета человеческой личности:	5-б
	а) равновесие	
	б) акме	
	в) предел развития	
	6. Наука, изучающая закономерности и механизмы развития человека на ступени зрелости, - это:	6-в
	а) эргономика	



б) социальная антропология в) акмеология 7. Социальный, деятельностно-преобразующий способ бытия человека — это: а) адаптивность б) субъектность 8. Значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма в деятельности, это: а) акмеологические условия б) условия оптимального развития в) социальная ситуация развития 9. Отечественный психолог, создатель школы исследования зрелой личности: а) Л.И.Божович, б) Б.Г.Ананьев, в) В.Н.Мясищев г) А.А. Бодалев 10. Ученый, который впервые ввел понятие "акмеология" в психологическую науку: а) Б.Г.Ананьев, б) П.П.Блонский, в) Н.А.Рыбников г) Л.И.Божович 11. Впервые в зарубежной психологии зрелый возраст был наиболее полно описан как возраст развития: а) К.Юнгом, б) Ж.Пиаже, в) Э.Эриксоном 12. Жизнь взрослого человека - это: а) стагнация, закрепление на достигнутом уровне б) инволюционный процесс в) движение, изменение, развитие 13. Социализация взрослого: а) субъектна по своей сути, это процесс саморазвития б) это процесс развития личностных качеств 14. Кризис зрелого возраста: а) проходит незаметно и не влияет на развитие личности б) несет в себе положительное начало, т.к. способствует самопознанию и саморазвитию 15. Система акмеологических требований, условий и факторов, способствующих развитию субъекта труда: а) акмеограмма б) профессиограмма 16. К основным общеметодологическим подходам в акмеологическом исследовании относят: а) комплексный подход б) системный подход в) субъектный подход г) все ответы верны 17. К акмеологическим технологиям личностного и профессионального развития человека относят: а) дистанционное обучение б) информационные технологии в) игромоделирование г) все ответы верны. 18. Акмеология — это... а) совокупность психологических, биологических, социологических,	7-б 8-а 9-б 10-в 11-в 12-в 13-а 14-б 15-а 16-г 17-г 18-г
--	---



	педагогических концепций развития ребенка; б) совокупность медико-биологических и психологических наук, изучающих явления старения человека; в) совокупность наук, изучающих вершины в развитии отдельного человека и общности людей и условия их достижения; г) все варианты верны 19. Акме – это... а) наивысшая точка физического и соматического развития человека, состояние абсолютного здоровья и наилучшей физической формы б) достижение вершины в профессии, вершина карьерной лестницы лучшие производственные показатели в) соматическое, физиологическое, психологическое и социальное состояние личности, которое характеризуется зрелостью ее развития, достижением наиболее высоких показателей в деятельности, творчестве. г) все ответы верны 20. Профессиональное призвание, потребность в профессиональной деятельности, ценностные ориентации – это: а) компоненты профессиональной направленности личности; б) составляющие профессиональной компетентности; в) составляющие профессионализма	19-г 20-а
3.2	Как общенаучные подходы реализуются в акмеологии?	системно-целостный и субъектно-деятельностный
3.3	В чем заключается феномен акмеологии?	см. выше
3.4	Какие методологические принципы использует акмеология?	– принципы исследования эффективной профессиональной деятельности и ее субъекта (детерминизма, взаимодействия и развития, комплексности, системности), – принципы развития человека на пути к достижению профессионализма (субъекта и субъектности, активности, моделирования, рефлексивности, принцип перевода потенциального в актуальное, принцип оптимальности, принцип формирования позитивной Я-концепции личности).
3.5	Совпадают ли в акмеологии понятия «личность» и «субъект»?	Личность — социальное качество человека (индивида), индивидуальный уровень общественной жизнедеятельности (индивидуальное как конкретное выражение социального). Субъект — личность как деятель.
3.6	Каковы основные акмеологические методы? Как применять их в научных исследованиях и при решении практических задач?	в класс теоретических методов акмеологических исследований входят: а) логические: анализ, синтез, индукция, дедукция, мысленный эксперимент; б) математические методы анализа: корреляционный, факторный, дисперсионный, дискриминатный, кластерный и др.; в) междисциплинарные методы-подходы: комплексный, системный, функциональный, генетический, лонгитудный, модельный, биографический, ситуативный и др. В класс инструментально-практических методов исследования входят: а) общенаучные: наблюдение, эксперимент, экспертные оценки; б) методы частых наук: • психологические (тестирование, наблюдение, беседа, самонаблюдение, самоотчет, психосемантические); • социологические (перепись, опрос, интервьюирование,



		анкетирование); • психофизиологические; в) акмеологические. Эксперимент в акмеологии отличается следующими особенностями: • объектом является взрослый, уже сложившийся человек, что затрудняет варьирование переменными; • необходимо согласие испытуемого на варьирование переменными в ходе эксперимента, так как это приведет к его личностным изменениям, возможно, необратимым; • на личностно-профессиональное развитие оказывают влияние также неконтролируемые переменные, поэтому достигаемые личностно-значимые результаты могут и не соответствовать за планированным; • не исключено, что некоторые процессы изменений в личностно-профессиональном развитии могут быть скрытно протекающими, что затруднит их контроль и оценку, поэтому в организации акмеологического эксперимента следует особое внимание уделить выбору методов, позволяющих точно регистрировать необходимые параметры. Акмеологический метод — это совокупность приемов, способов действия, позволяющих эффективно решать задачи продуктивного личностно-профессионального развития до уровня профессионализма. Особенным видом акмеологического метода является акмеографический метод. См. выше.
3.7	Каковы психологические условия, благоприятствующие появлению «акме» в профессиональном развитии человека?	Ключевые аспекты акме: 1) интеграция «внутренних условий» человека и условий окружения - интрасубъектных, интересубъектных и внесубъектных ресурсов; 2) временные детерминанты состояния «акме»: темпоральные параметры интеграции интересубъектных ресурсов, детерминанты структур психических состояний, неповторяемость этих структур, амбивалентность социального опыта человека. Различают два вида акмеологических факторов: 1) объективные, проявляющиеся в реальной деятельности, направленной на достижение результата; 2) субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности (мотивы, направленность, способности, компетентность, умелость, удовлетворенность, творчество). Акмеологические факторы можно классифицировать также с системных позиций. В системном подходе они могут быть общими, особенными и единичными. К общим факторам относятся высокий уровень мотивации, потребность в достижении неординарных результатов, профессионально-личностные стандарты, самодвижение к вершинам профессионализма.
3.8	<u>реконструктивного уровня:</u> Докажите, что предмет акмеологии отличается от предмета психологии или педагогики.	Предметом акмеологии являются закономерности, условия, факторы и механизмы самореализации творческого потенциала человека на протяжении жизненного пути, развития творческой готовности к предстоящей деятельности, достижения вершин жизни и профессионализма. Предметом психологии является изучение психики человека. Предмет педагогики — целостный педагогический процесс направленного развития и формирования личности в условиях её



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 45 из 54

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		воспитания, обучения и образования.
3.9	Приведите пример применения принципа субъекта жизнедеятельности в акмеологии.	Принцип субъекта включает и интегрирует и субъектно_деятельностный, и субъектно_субъектный (Б.Ф. Ломов), и субъектно_эпистемологический подходы, которые более конкретно раскрывают различные способы и формы активности субъекта — деятельность, общение, познание (Барabanщиков). Принцип субъекта — интеграции различных методологических проблем с целью выявления их возможностей <i>обнаруживать</i> качества и механизмы активности субъекта.
3.10	Обоснуйте, почему категория субъекта стала акмеологической парадигмой?	адекватность рассуждений
3.11	Проведите сравнение и выделите критерии различий: «субъект деятельности», «субъект общения», «субъект познания», «субъект жизни».	Субъект деятельности (человек как субъект деятельности) — это индивид, личность как источник познания (субъект познания), общения (субъект общения) и преобразования действительности (субъект труда). Субъект жизнедеятельности – индивид (или группа), организующий свою активность в отношении выбранного им объекта на основе психического отражения объективных закономерностей своего существования в мире. Он определяет меру адекватности постановки задач своей жизнедеятельности и оптимальности решений. Субъект общения – это индивид, организующий процесс взаимовлияния знаковыми средствами с выбранным им, подобным себе, партнером, направленный на согласование намерений и проявляющий взаимоотношения.
3.12	В чем различие подходов к личности в психологии и акмеологии?	<i>Личность в психологии</i> – устойчивый психический склад человека, динамическая структура составляющих "хочу" (потребности, мотивы), "могу" (способности), "я сам" (характер) и семантический интеграл притязаний, саморегуляции, удовлетворенности, индивидуальные особенности которого определяют способ ее самореализации в жизненном пути (стратегия жизни) в соответствии с высшими жизненными способностями (сознание, активность, организация времени) и системой жизненных отношений и деятельности; <i>Личность в акмеологии</i> – модель соотношения реальных особенностей, способностей, способов самореализации и уровня развития с возможным, совершенным, идеальным уровнем, который достигается личностью как субъектом, путем использования своих психических, личностных, профессиональных и жизненных ресурсов для решения различного рода задач (социальных и др.) или через оказание ей акмеологической поддержки.
3.13	Дайте описание основных психодиагностических методов, применяемых при разработке акмеограмм.	Личностный, интеллектуальный, биологический, психический, творческий потенциалы.
3.14	Каково акмеологическое содержание понятий «взрослость» и «зрелость»?	Это сущностные феномены, в которых реализуется жизненная позиция взрослого человека, аккумулирующая важнейшие его индивидуально-личностные проявления. Следовательно, понятие «зрелость социально-психологического развития человека» адекватным образом фиксирует этот феномен.



		Взрослость — это определенная возрастная ступень в жизни человека, начало которой относят к 18—20 годам, а зрелость личности (по Б. Г. Ананьеву) выражается в способности принимать собственные решения и сознательно осуществлять выбор в сложных социальных ситуациях. Зрелость является мобилизацией индивидуумом своих ресурсов для преодоления фрустрации и страха, возникающих из-за отсутствия поддержки со стороны окружающих и неадекватности самоподдержки; состояние оптимального здоровья.
3.15	В каких видах профессиональной компетентности могут проявляться профессиональные достижения («акме») конкретного работника?	Во всех видах компетентности: - социально-правовая компетентность - знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения; - персональная компетентность - способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде; - аутокомпетентность — адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций; - специальная компетентность - подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности; - экстремальная компетентность - способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов.
3.16	Как могут соотноситься «акме» в профессиональном и личностном развитии человека?	Адекватность рассуждений. Профессиональное и личностное здоровье взрослого человека неразрывны.
3.17	творческого уровня: Если бы вам с позиций акмеологии пришлось анализировать и оценивать самих себя, то какие из присущих вам качеств медиатора, Вы, прежде всего, назвали бы и почему?	Адекватность рассуждения
3.18	Проведите ретроспективный анализ собственного развития от рождения и до настоящего времени, какие моменты в этом процессе с точки зрения акмеологии Вы бы обязательно выделили?	Адекватность рассуждения. Стадии профессионального развития: оптация, профессиональная подготовка, проадаптация, первичная и вторичная профессионализации, профессиональное мастерство, наставничество...
3.19	Разработайте акмеографическое описание акмеологических условий и факторов в деятельности государственного служащего.	Требования см. выше
3.20	Проанализируйте возможные варианты профессиональных достижений («акме») в будущей профессиональной деятельности	Адекватность рассуждения
3.21	Попробуйте спрогнозировать профессиональные достижения («акме»), вероятные для вашего профессионального будущего. В чем специфика труда медиатора, в отличие от других профессий в сфере «человек — человек» — психолог, врач, юрист,	Адекватность рассуждения

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 47 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	управленец?	
3.22	Спроектируйте уровни и ступени профессионализма, достижение которых реально для Вас и которые находятся в зоне ближайшего профессионального развития	Адекватность рассуждения
3.23	Подумайте, какую акмеологическую помощь Вы могли бы оказать своему молодому коллеге – военнослужащему в его профессиональном развитии	Адекватность рассуждения

База тем рефератов

№ п/п	Формулировка темы	План
Теоретические подходы к определению профессионального развития		
1	Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина и индивидуальный стиль деятельности (ИДС)	История вопроса. Суть концепции. Отличие от других концепций. Возможность использования научных представлений в управлении профессиональным развитием
2	Факторы успешной профессиональной деятельности медиатора	Возможные виды профессиональной занятости специалиста с медиаторской подготовкой. Признаки успеха в профессиональной деятельности. Факторы успешной профессиональной деятельности медиатора
3	Безопасность труда в условиях информационной перегрузки	Признаки информационной перегрузки. Причины информационной перегрузки. Последствия информационной перегрузки. Меры преодоления информационной перегрузки
Практика психологической поддержки профессионального развития		
4	Профессионализм и карьера	Понятия профессионализма и карьеры. Соотношение понятий в разных научных школах
5	Проблемы периодизации возрастного развития человека: период зрелости	Понятие возрастной периодизации в психологии. Проблемы осуществления периодизации в психологии. Характеристики периода зрелости. Нерешенные проблемы
6	Понятие «мудрость» вчера, сегодня, завтра	Понятие мудрости в разных системах знаний. Изменение отношения к феномену в современном информационном обществе. Соотношение представлений о мудрости с установкой «знаю меньше, чем понимаю, понимаю меньше, чем чувствую»
7	Опасные индивидуально-личностные качества	Понятие индивидуально-психологических особенностей личности. Подходы к их структурированию и описанию. Понятие деструкции, опасности в свойствах личности. Обоснование перечня индивидуально-личностных качеств, опасных для медиатора.
Акмеологические концепции профессионального развития		
8	Акмеология как наука о развитии человека в период зрелости	Предмет акмеологии как науки. Понятие возрастной периодизации в психологии и акмеологии. Период зрелости: психологические, антропологические социально значимые характеристики. Закономерности и пути раскрытия потенций человека и достижения оптимальных результатов позитивного прогрессивного развития личности на этом этапе
9	Явление «акме», его виды и характеристики	Понятие «акме» в историческом знании и современной науке. Виды «акме» в психологическом и социальном аспектах. Общая характеристика достижений человека
10	"Акме" человека как личности	Понятие «акме» в историческом знании и современной



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет Евразии и Востока
Кафедра восточных и романо-германских языков

Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки
41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика
стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 48 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

		науке. Общая характеристика достижений человека. Понятие Личности. Обоснованный вывод о соотношении понятий.
11	"Акме" и индивидуальность	Понятие «акме» в историческом знании и современной науке. Общая характеристика достижений человека. Понятие индивидуальности. Обоснованный вывод о соотношении понятий.
12	Профессионализм и возраст	Понятие профессионализма. Подходы к определению закономерностей развития. Критерии выделения уровней. Понятие возраста. Подходы к определению закономерностей развития. Критерии выделения уровней. Обоснованный вывод о соотношении понятий.
13	Многоаспектность проблемы зрелости человека в акмеологии	Понятие развития в акмеологии. Подходы к определению закономерностей развития. Критерии выделения уровней. Обзор междисциплинарных подходов к исследованию.
14	Виды и критерии зрелости человека	Подходы к определению понятия. Карта зрелой личности
15	Типичные стратегии жизненного пути, препятствующие развитию «акме»	Понятие «акме» в историческом знании и современной науке. Понятие жизненной стратегии. Структура и подходы к изучению жизненного пути человека. Эпигенетическая концепция Эриксона. Роль врожденной потребности самоактуализации. Понятие индивидуального уровня бытия личности в акмеологии. Проблемы жизненного пути человека.
16	Типичные стратегии жизненного пути, способствующие развитию "акме"	Понятие «акме» в историческом знании и современной науке. Понятие жизненной стратегии. Структура и подходы к изучению жизненного пути человека. Основные подходы к характеристике и построению стратегии жизненного успеха
17	Акмеологические технологии: тренинги, игры, мониторинг	Особенности методов в акмеологии. Методы изучения. Методы воздействия
18	Факторы достижения «акме» человеком	Понятие «акме» в историческом знании и современной науке. Общая характеристика достижений человека.

Примерная структура реферата:

- введение;
- основная часть, разделенная на 3-4 параграфа;
- заключение;
- список литературы, оформленный по ГОСТу (10-15 источников, в т.ч. Интернет-источники).

Примерный объем реферата – 20 страниц.

На основе реферата составляется презентация, отражающая его структуру и содержание. Презентация должна содержать, кроме текстовой информации, также графику, рисунки, фотографии. Презентация при необходимости может быть дополнена аудио- и видеофайлами.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации



На экзамене студент отвечает на вопросы открытого типа со свободным ответом из перечня вопросов и заданий для подготовки к экзамену. В билете всего 2 вопроса. Для подготовки к ответу каждому студенту отводится не менее 40 минут. При этом студентам разрешается пользоваться программой курса «Психология профессионального развития».

Перечень вопросов и заданий для подготовки к экзамену

1. Профессионально важные качества, входящие в мотивационную сферу личности государственных служащих.

2. Содержание профессионально важных качеств, входящих в операциональную сферу личности государственных служащих. Возможности и направления профессионального развития человека на государственной службе.

3. Возможности компенсации недостающих профессионально важных качеств личности государственного служащего.

4. Основные подходы к определению профессионального развития человека.

5. Деструктивные тенденции развития профессионала. Профессиональная деформация государственных служащих.

6. Понятие профессиональной пригодности лиц, принимаемых на службу, прогнозирование их психологической готовности к выполнению профессиональных задач.

7. Понятие работоспособности сотрудников, служащих.

8. Понятие социального и личностного статуса, нарушений и отклонений в нем.

9. Понятие рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональных деформаций.

10. Понятия профессиональной ориентации, профессионального отбора и сопровождения.

11. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе.

12. Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер.

13. Нормативные кризисы профессионального развития личности, биографический метод в изучении кризисов профессионального развития.

14. Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека.

15. Формирование профессиональных намерений.

16. Понятие функциональное состояние субъекта труда.



Характеристика состояния активации.

17. Средства и методы управления функциональными состояниями: индивидуальная регламентация труда, аутотренинг, гипноз, функциональная музыка, рефлексологические воздействия, стимуляторы ЦНС ...

18. Работоспособность субъекта труда как фактор успешности выполнения трудовых задач и удовлетворённости процессом труда. Прямые и косвенные показатели работоспособности.

19. Методы измерения работоспособности.

20. Психологические аспекты повышения работоспособности.

21. Эталонные модели профессионала в акмеологии.

22. Профессиональная компетентность. Психологическая компетентность и ее компоненты: гностический, проектировочный, регулятивный, коммуникативный.

23. Общие акмеологические инварианты профессионализма.

24. Акмеограмма государственного служащего как описание всех сторон его труда (профессиональной деятельности, повседневных отношений, личностного развития и совокупного результата труда) и вытекающих из него требований к индивидуально-психологическим и психофизиологическим качествам специалиста.

25. Основные понятия акмеологии: акмеограмма профессионала, акмеологические закономерности и принципы, акмеологический критерий, акмеология управленческой деятельности, воинский труд, макрохарактеристики акмеологические, оптимальный стиль управленческой деятельности, технология акмеологическая, убеждающее управленческое воздействие.

26. Акмеологические проблемы профессионализма специалистов и руководителей, осуществляющих свою деятельность в особых и экстремальных условиях или затрудненных управленческих ситуациях.

27. Акмеологический анализ специфических условий деятельности; изучение действующих экстремальных факторов, их видов; характера действия на субъекта и саму систему.

28. Создание на всех этапах личностного и профессионального развития резерва функциональных возможностей (знаний, умений, качеств, креативности и пр.), которые последовательно и произвольно включаются субъектом при осложнении деятельности.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 51 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Основная цель экзамена – выявить и оценить уровень знаний и понимания студентами истории, методологических и теоретических основ психологии профессионального развития, возможностей использования теоретического и лучшего практического опыта. Обучающийся должен продемонстрировать способность к систематизации и анализу материала и самостоятельному суждению по проблемам курса, способность делать выводы для научно-исследовательской и практической деятельности.

Критерии оценок

Оценка	Требования к ответу
Отлично	Точное и прочное знание материала в заданном объёме; понимание материала, способность самостоятельно рассуждать, приводить практические примеры и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания; правильное выполнение практических заданий
Хорошо	Прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трёх); недостаточно полное понимание материала, иллюстрирование ответа практическими примерами, незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания; выполнение практических заданий с незначительными ошибками
Удовлетворительно	Знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения; недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному иллюстрированию ответа практическими примерам и самостоятельному суждению; заметные трудности при выполнении практических заданий
Неудовлетворительно	Незнание и непонимание основных положений курса, неспособность самостоятельно мыслить, приводить практические примеры и делать выводы для практической и исследовательской деятельности; неспособность выполнять практические задания

При выставлении оценки учитываются результаты текущей аттестации. В частности, посещаемость практических (семинарских) занятий, деловая активность студента на семинарах, выступление с докладом (докладами) (уровень качество

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 52 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

подготовки и изложения доклада).

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины.

4.3. Уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно». Обучающийся не знает и не понимает основные положения курса, не способен самостоятельно мыслить, приводить практические примеры и делать выводы для практической и исследовательской деятельности; не способен выполнять практические задания.

Пороговый уровень: предполагает формирование компетенций на начальном уровне. Знает: базовые принципы развития и жизни малой группы; основные принципы работы в научных группах; методы анализа собственных ресурсов; основные приемы постановки проблем, целей и задач самоорганизации; формы и методы самоорганизации и самообразования; методы и приемы организации развивающего педагогического процесса. Умеет: брать ответственность за принятые решения и направленность исследования; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; анализировать самоорганизацию на уровнях действия, деятельности, жизнедеятельности, на метасистемном уровне со-бытийной общности; применять в процессе организации самообразования развивающие технологии. Владеет: навыками совместной работы в учебно-научном коллективе; навыками организации совместного исследования; методами применения закономерностей самоорганизации, приемами совершенствования личной самоорганизации; навыками проектирования самообразования по выбранному направлению. Однако обучающегося характеризует знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения; недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному иллюстрированию ответа практическими примерами и самостоятельному суждению; заметные трудности при выполнении практических заданий.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 53 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Базовый уровень соответствует оценке «хорошо». Знает: базовые принципы развития и жизни малой группы; основные принципы работы в научных группах и малых коллективах. методы анализа и синтеза собственных ресурсов; основные приемы постановки проблем, целей и задач самоорганизации и самообразования; формы и методы самоорганизации и самообразования; методы и приемы организации развивающего педагогического процесса. Умеет: брать ответственность за принятые решения и направленность исследования; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; анализировать самоорганизацию на уровнях действия, деятельности, жизнедеятельности, на метасистемном уровне со-бытийной общности; применять в процессе организации и ведения учебного процесса развивающие технологии. Владеет: навыками совместной работы в различных научных коллективах; навыками управления и организации совместного исследования; методами применения закономерностей самоорганизации, в качестве которых на всех уровнях выступают открытость целей, невысокая степень конкретности её образа и факт трансформации цели в процессе активности; приемами совершенствования личной самоорганизации; навыками проектирования самообразования по выбранному направлению. Обучающегося характеризует прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трёх); недостаточно полное понимание материала, иллюстрирование ответа практическими примерами, незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания; выполнение практических заданий с незначительными ошибками.

Продвинутый уровень соответствует оценке «отлично»: предполагает формирование компетенций на высоком уровне. Знает: базовые принципы развития и жизни малой группы; основные принципы работы в научных группах и малых коллективах; методы анализа и синтеза собственных ресурсов; основные приемы постановки проблем, целей и задач самоорганизации и самообразования; формы и методы самоорганизации и самообразования; методы и приемы организации развивающего педагогического процесса. Умеет: брать ответственность за принятые решения и направленность исследования; толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; анализировать самоорганизацию на уровнях действия, деятельности, жизнедеятельности, на метасистемном уровне событийной общности; применять в процессе организации и

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет Евразии и Востока Кафедра восточных и романо-германских языков			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы лидерства и командообразования» по направлению подготовки 41.03.05 – Международные отношения, направленности (профиля) «Международные отношения и внешняя политика стран Востока» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 54 из 54	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

ведения учебного процесса развивающие технологии. Владеет: навыками совместной работы в различных научных коллективах; навыками управления и организации совместного исследования; методами применения закономерностей самоорганизации, в качестве которых на всех уровнях выступают открытость целей, невысокая степень конкретности её образа и факт трансформации цели в процессе активности; приемами совершенствования личной самоорганизации; навыками проектирования самообразования по выбранному направлению. Обучающегося характеризует точное и прочное знание материала в заданном объёме; понимание материала, способность самостоятельно рассуждать, приводить практические примеры и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания; правильное выполнение практических заданий.