

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Ученого совета ННГУ  
протокол от  
«20» апреля 2021 г. № 1

**Рабочая программа дисциплины**  
**Современные прикладные психотехнологии**  
**решения профессиональных задач**

---

*(наименование дисциплины (модуля))*

Уровень высшего образования

Специалитет

---

*(бакалавриат / магистратура / специалитет)*

Направление подготовки / специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

---

*(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)*

Специализация

**Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности**

---

*(указывается профиль / магистерская программа / специализация)*

Квалификация (степень)

специалист

---

*(бакалавр / магистр / специалист)*

Форма обучения

очная

---

*(очная / очно-заочная / заочная)*

Арзамас  
2021 год

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12 2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней  
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры  
общей педагогики и педагогики профессионального образования  
протокол от 12.11.2021 №18  
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ  
(протокол от 05.12.2021 №4)  
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач» относится к дисциплинам вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 7 и 8 семестрах. Данная дисциплина изучается параллельно с дисциплинами Психологическое консультирование, Методология и методы психологического обеспечения служебной деятельности, Психологическое консультирование в сфере служебной деятельности, Организационная психология. Дисциплина позволяет студенту систематизировать сквозь призму проблем прикладных психотехнологий знания, навыки и компетенции, определяемые группой учебных курсов вариативной части. По итогам изучения курса студенты сдают экзамен.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

**Цель** дисциплины – формирование и развитие компетенций о сущности, задачах и научного понимания современных психотехнологий и их видах; освоение психотехнологий и процедур их применения в профессиональной деятельности, овладение способностью выявлять актуальные психологические ресурсы развития личности, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

<b>Формируемые компетенции (Код/ формулировка)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)</b>
способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности (ПК-3)	З1 (ПК-3) Знать сущностную характеристику и виды прикладных психотехнологий, особенности их использования в профессиональной деятельности. У1 (ПК-3) Уметь использовать в работе с клиентами психотехнологии эффективного общения, достижения успеха в решении профессиональных задач, саморазвития личности. В1 (ПК-3) Владеть способами анализа, прогноза и оценивания психологических условий профессиональной деятельности в разрешении проблем в развитии личности и межличностных взаимоотношениях.
способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК-5)	З1 (ПК-5) Знать методы и способы работы, групповой психотерапии, специфику их использования в профессиональной деятельности для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. У1 (ПК-5) Уметь использовать различные психодиагностические методики в решении профессиональных задач. В1 (ПК-5) Владеть способностью прогнозировать изменения и планировать воздействие на психическое функционирование человека, работоспособность и продуктивность группы и организации для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.
способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и	З1 (ПК-17) Знать цели, задачи и методы техники психологического консультирования в области профессиональной деятельности. У1 (ПК-17) Уметь реализовывать психотехнологии планирования карьеры, самомотивации профессионального и



<b>профессиональных задач</b>													
Тема 1. Методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач.	12		4		8							14	
Тема 2. Понятие самомотивации. Техники самомотивации в решении профессиональных задач	12		4		8							14	
Тема 3. Современные средства коммуникации в менеджменте.	12		4		8							14	
Тема 4. Психотехнологии управления эмоциями.	12		4		8							14	
<b>Раздел 2. Современные психотехнологии в решении профессиональных задач</b>													
Тема 5. Психотехнологии убеждения	13		4		8							15	
Тема 6. Манипулятивные психотехнологии решения профессиональных задач	13		4		8							15	
Тема 7. Психотехнологии управления временем	15		4		8							15	
Тема 8. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач.	17		4		8							15	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	<b>4</b>							4					
<b>Экзамен</b>	<b>72</b>									72			
<b>ИТОГО</b>	<b>288</b>		<b>32</b>		<b>64</b>			<b>4</b>		<b>72</b>		<b>116</b>	

*Тема 1. Методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач.*

Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. Психотехнологии эффективного общения. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач. Психотехнологии внутреннего развития личности

*Тема 2. Понятие самомотивации.* Области самомотивации: стремление к достижениям, инициатива и оптимизм, решимость. Принципы самомотивации. Развитие самомотивации.

*Техники самомотивации в решении профессиональных задач* (техники преумножения, техники выполнения сложной и неинтересной работы). Приемы личной мотивации. Методики по мотивации достижения успеха и избегания неудачи. Психотехнологии эффективных коммуникаций в решении профессиональных задач.

*Тема 3. Современные средства коммуникации в менеджменте.*

Понятие коммуникации. Конструктивные и деструктивные конфликты в коммуникации. Структура эффективной коммуникации. Психотехнологии воздействия на группу. Психологические основы эффективности проведения совещаний.

*Тема 4. Психотехнологии управления эмоциями.*

Способы управления собственными эмоциями (реакциями): сознательное распределение эмоций; увеличение объема получаемой информации и расширение круга контактов; концентрация и сосредоточение эмоций.

*Тема 5. Психотехнологии убеждения*

Технология аутотренинга, якорения. Психотехнологии убеждения. Эффективные приемы и способы аргументации. Правила эффективного воздействия. Технологии искусственного интеллекта.

#### *Тема 6. Манипулятивные психотехнологии решения профессиональных задач*

Манипулятивные игры, методы и приемы работы с проблемами. Окситоциновые технологии. Система нейтрализации агрессивного поведения в системе «человек-жизненная среда». Технотронная психотехнология самокоррекции поведения в конфликтных ситуациях.

#### *Тема 7. Психотехнологии управления временем (планинг проектов).*

Понятия психотехнологии управлбения временем. Идеальная система тайм-менеджмента. О планах и органайзерах. Навыки тайм-менеджмента: полезные и бесполезные. Коррекция планов. Тотальный контроль. Процессы управления временем. Правила тайм-менеджмента, позволяющие повысить личную эффективность. Инструменты для реализации техник управления временем Технологии «25-го кадра»: правда и вымыслы.

#### *Тема 8. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач*

Применение, возможности и функции арт-терапии. Цели и задачи артерапии. Приемы арттерапии. Преимущества артерапевтических техник в решении профессиональных задач. Метод изотерапия. Музыкотерапия. Методы игротерапии. Сказкотерапия. Формы арт-терапии: пассивная и активная. Техника активного воображения.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает выполнение практических контрольных заданий и решение проблемных ситуаций по консультированию в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится по очной форме обучения 32 часа.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: практических, педагогических, организационно-управленческих;
- компетенции ПК-3 (способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности), ПК-5 (способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач), ПК-17 (способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

## **4. Образовательные технологии**

**Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:**

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических

задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Учебная дисциплина «Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач» в качестве обязательного минимума включает два раздела, интегрирующих тематику теоретической, практической и контрольной составляющих ее содержания. В разделе «Общее понятие о психотехниках. Их виды. Психотехнологии самомотивации в решении профессиональных задач» изучаются теоретико-методологические основы понятия, базовые категории психотехнологий, методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач. Понятие самомотивации. Области самомотивации, принципы самомотивации, развитие самомотивации, техники самомотивации в решении профессиональных задач, современные средства коммуникации в менеджменте, психотехнологии управления эмоциями. В разделе «Современные психотехнологии в решении профессиональных задач» рассматриваются психотехнологии убеждения, манипулятивные психотехнологии решения профессиональных задач, психотехнологии управления временем, технологии арт-терапии в решении профессиональных задач.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний о сущности, задачах и направлениях применения психотехнологии в решении профессиональных задач.

Практическая составляющая обеспечивает овладение современными психотехнологиями в решении профессиональных задач, способностью отбирать и применять психодиагностические методики в решении профессиональных задач; способностью прогнозировать изменения и планировать воздействие на психическое функционирование человека, работоспособность и продуктивность группы и организации; владеть традиционными и инновационными методами и технологиями решения профессиональных задач, способами консультирования сотрудников и руководителей.

Контрольная составляющая определяет дифференцированный объективный учет процесса и результатов учебной деятельности студентов.

Профессионально-прикладная направленность образовательного процесса объединяет все три составляющих содержания программы, выполняя связующую, координирующую и активизирующую функцию.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью:

- освоения знаний о закономерностях, принципах, направлениях и специфике прикладных психотехнологий, особенности их использования в служебной деятельности;
- овладение методами и техниками групповой психотерапии, спецификой их использования в служебной деятельности;
- освоение техники психологического консультирования в области профессиональной деятельности;
- освоение психотехнологии планирования карьеры, самотивации профессионального и личностного роста.
- овладение умениями использовать в работе с клиентами психотехнологии эффективного общения, достижения успеха в решении профессиональных задач, саморазвития личности;
- владеть способностью отбирать и применять психодиагностические методики в решении профессиональных задач;
- владеть способностью прогнозировать изменения и планировать воздействие на психическое функционирование человека, работоспособность и продуктивность группы и организации;
- владеть традиционными и инновационными методами и технологиями решения профессиональных задач, способами консультирования сотрудников и руководителей.

## **5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9999>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, выполнение тестовых заданий для самоконтроля знаний, подготовка к экзамену по дисциплине.

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

**а. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

<b>Формируемые компетенции</b>	<b>Контролируемые (разделы или темы дисциплины)</b>	<b>Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации</b>
<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций</b>		

ПК-3 способностью описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности		
31 (ПК-3) Знать сущностную характеристику и виды прикладных психотехнологий, особенности их использования в профессиональной деятельности. У1 (ПК-3) Уметь использовать в работе с клиентами психотехнологии эффективного общения, достижения успеха в решении профессиональных задач, саморазвития личности. В1 (ПК-3) Владеть способами анализа, прогноза и оценивания психологических условий профессиональной деятельности в разрешении проблем в развитии личности и межличностных взаимоотношениях.	Темы 1-8	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  Учебно-исследовательские реферативные работы  Практические задачи проблемного характера  Экзамен
ПК-5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач		
31 (ПК-5) Знать методы и способы работы, групповой психотерапии, специфику их использования в профессиональной деятельности для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач. У1 (ПК-5) Уметь использовать различные психодиагностические методики в решении профессиональных задач. В1 (ПК-5) Владеть способностью прогнозировать изменения и планировать воздействие на психическое функционирование человека, работоспособность и продуктивность группы и организации для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.	Темы 1-8	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы  Практические задачи проблемного характера  Экзамен
ПК-17 способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста		
31 (ПК-17) Знать цели, задачи и методы техники психологического консультирования в области профессиональной деятельности. У1 (ПК-17) Уметь реализовывать психотехнологии планирования карьеры, самомотивации профессионального и личностного роста. В1 (ПК-17) Владеть традиционными и инновационными методами и технологиями решения профессиональных задач, способами консультирования сотрудников и руководителей в области планирования карьеры, профессионального и личностного роста	Темы 1-8	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  Учебно-исследовательские реферативные работ  Практические задачи проблемного характера  Экзамен

### Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<b><u>Знания</u></b>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<b><u>Умения</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<b><u>Навыки</u></b>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

## 6.2 Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже

		«удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения экзамена, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: тестирование, учебно-исследовательские реферативные работы, решение практических задач проблемного характера, устный опрос на экзамене.

### **6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций**

*Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:*

- тестирование;
- индивидуальное собеседование.

*Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:*

- письменные учебно-исследовательские реферативные работы;
- решение практических задач проблемного характера.

#### **Критерии оценки письменной реферативной работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

#### **Критерии оценки тестирования**

"отлично" - 90-100% правильных ответов.

"хорошо" 70-89% правильных ответов.

"удовлетворительно" – 50-69% правильных ответов

#### **Критерии оценки письменной реферативной работы**

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

"удовлетворительно" реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

#### **6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции**

##### **6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену) для оценки сформированности компетенций ПК-3, ПК-5, ПК-17 7 семестр**

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции (согласно РПД)</b>
1. Общее понятие о психотехниках. Их виды.	ПК-3
2. Методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач.	ПК-5
3. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга.	ПК-17
4. Психотехнологии эффективного общения.	ПК-3
5. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач. Психотехнологии внутреннего развития личности	ПК-5
6. Психотехнологии самомотивации в решении профессиональных задач	ПК-17
7. Понятие самомотивации.	ПК-3
8. Области самомотивации: стремление к достижениям	ПК-5
9. Области самомотивации: инициатива и оптимизм	ПК-17
10. Области самомотивации: решимость	ПК-3
11. Принципы самомотивации.	ПК-5
12. Развитие самомотивации.	ПК-17
13. Техники самомотивации в решении профессиональных задач: техники преуменьшения	ПК-3
14. Техники самомотивации в решении профессиональных задач: техники выполнения сложной и неинтересной работы	ПК-5
15. Приемы личной мотивации	ПК-17
16. Методики по мотивации достижения успеха и избегания неудачи	ПК-3
17. Психотехнологии эффективных коммуникаций в решении профессиональных задач.	ПК-5
18. Современные средства коммуникации в менеджменте.	ПК-17
19. Психотехнологии воздействия на группу	ПК-3
20. Психологические основы эффективности проведения совещаний.	ПК-5
21. Психотехнологии управления эмоциями.	ПК-17

22. Способы управления собственными эмоциями: сознательное распределение эмоций	ПК-3
23. Способы управления собственными эмоциями: увеличение объема получаемой информации	ПК-5
24. Способы управления собственными эмоциями: расширение круга контактов	ПК-17
25. Способы управления собственными эмоциями: концентрация и сосредоточение эмоций.	ПК-3

**7 семестр**  
**для оценки сформированности компетенций ПК-3, ПК-5, ПК-17**

<b>Вопрос</b>	<b>Код компетенции (согласно РПД)</b>
1. Современные психотехнологии в решении профессиональных задач	ПК-3
2. Методы и техники групповой психотерапии в решении профессиональных задач.	ПК-5
3. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга.	ПК-17
4. Психотехнологии эффективного общения.	ПК-3
5. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач. Психотехнологии внутреннего развития личности	ПК-5
6. Психотехнологии убеждения	ПК-17
7. Технология аутотренинга	ПК-3
8. Технология якорения в решении профессиональных задач	ПК-5
9. Психотехнологии убеждения.	ПК-17
10. Эффективные приемы и способы аргументации.	ПК-3
11. Правила эффективного воздействия.	ПК-5
12. Технологии искусственного интеллекта.	ПК-17
13. Манипулятивные психотехнологии решения профессиональных задач	ПК-3
14. Манипулятивные игры	ПК-5
15. Методы и приемы работы с проблемами	ПК-17
16. Окситоциновые технологии	ПК-3
17. Система нейтрализации агрессивного поведения в системе «человек-жизненная среда». Технотронная психотехнология самокоррекции поведения в конфликтных ситуациях.	ПК-5
18. Психотехнологии управления временем	ПК-17
19. Планинг проектов	ПК-3
20. Технологии «25-го кадра»: правда и вымыслы.	ПК-5
21. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач	ПК-17
22. Внешние и внутренние риски в управленческих решениях	ПК-3

**6.4.2. Практические задачи проблемного характера**

**для оценки сформированности компетенций ПК-3**

**Ситуация 1.** Александр К. – директор крупного филиала Н-ского коммерческого банка (Комбанк). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка,

приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра - создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами - психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры. Работая в течение 2-х недель по 12 часов в сутки, Александр пытался изучить, в том числе и систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке кадрового резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а если и осуществлялось. То по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную зарплату, административный состав стабильный оклад и ежемесячные премии до 40% от оклада.

**Ситуация 2.** Сотрудница, ранее занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознвая это, руководитель каждый раз на такие вопросы реагирует раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

**Ситуация 3.** Больной М, 54 года находится на лечении в хирургическом стационаре, по поводу опухоли в легком. Медицинская сестра, выполнявшая назначения врача, во время очередной манипуляции, сказала пациенту, что его состояние безнадежно и лечение не принесет никаких результатов, возможно у него разовьется рак легкого. В результате больной М., попытался совершить попытку самоубийства, его родственники написали жалобу в органы здравоохранения и подали иск о компенсации причиненного морального вреда.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-5**

**Ситуация 1.** Молодой руководитель в начале карьеры столкнулся с такой ситуацией: через 2-3 часа после совещания, на котором составлялся план действий, находились такие, которые, вдруг, соображали, что принятые решения не являются оптимальными. И иногда это было действительно по делу, а иногда являлось имитацией бурной деятельности и МЕГА-ответственности за результат.

**Ситуация 2.** Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из работников в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его исправить, получил травму. Виновник звонит Вам домой и с тревогой спрашивает, что же теперь делать.

**Ситуация 3.** Работник А. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его качественно, однако при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник каждый раз вызывает его для объяснений, А. получает «пинок», на время все нормализуется и начинается сначала.

#### **для оценки сформированности компетенций ПК-17**

**Ситуация 1.** Сотрудник опаздывает на работу, руководитель строго спрашивает: «А Вы знаете, который час?». Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, такое больше повторится». Руководитель угрожающе: «Вы третий раз за неделю опаздываете. Я больше не буду с этим мириться!». Не зная, что сказать, сотрудник молчит, опустив голову.

**Ситуация 2.** Молодой руководитель разрывается между несколькими позициями в отношении подчиненных. 1. Если внимательно прислушиваешься к мнениям подчиненных и учитываешь их в своей деятельности, между управляющими и

подчиненными устанавливаются тесные, доверительные отношения. Однако при этом у подчиненных развивается сильное чувство зависимости, и они не могут самостоятельно принимать решения в своей непосредственной работе.

2. Если выслушивать мнение каждого подчиненного, тратится много времени на уговоры, убеждения, урегулирование различных вопросов. В связи с этим может случиться так, что не будет возможности своевременно проводить в жизнь необходимые мероприятия в экстремальных условиях.

3. Если слишком часто прибегать к выслушиванию мнений подчиненных, то последним это постепенно надоест, и они станут избегать первых, советоваться со старшими по возрасту коллегами, общение с которыми "удобнее", чем общение с начальством.

Однако демократический стиль управления, как учили в университете, предполагает именно доверительные отношения.

**Ситуация 3.** Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает важное поручение Вашему подчиненному, который уже занят сложной и ответственной работой, которую необходимо выполнить в срок. И начальник, и Вы считаете свое поручение этому сотруднику неотложным.

#### **Алгоритм решения задачи:**

- 1) анализ психологической ситуации и характера затруднений;
- 2) формулировка управленческой цели, основанной на адекватном анализе ситуации;
- 3) поиск путей и средств достижения поставленной цели с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;
- 4) анализ полученного результата;
- 5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

#### **Критерии оценки решения ситуационной задачи**

**Отлично** - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

**Хорошо** - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

**Удовлетворительно** - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

**Неудовлетворительно** - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

#### **6.4.3. Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса**

##### **для оценки сформированности компетенций ПК-3**

1. Психотехнологии эффективного общения.
2. Психотехнологии достижения успеха в решении профессиональных задач.  
Психотехнологии внутреннего развития личности

3. Развитие самомотивации.
4. Приемы личной мотивации.
5. Психотехнологии эффективных коммуникаций в решении профессиональных задач.

#### **6.4.4. Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-5**

1. Психологические основы эффективности проведения совещаний.
2. Способы управления собственными эмоциями
3. Технология аутотренинга.
4. Манипулятивные игры, методы и приемы работы с проблемами.
5. Окситоциновые технологии.
6. Психотехнологии управления временем
7. Технологии арт-терапии в решении профессиональных задач.

#### **6.4.5. Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-17**

**1. Интернальность - экстернальность – это центр локализации субъективного контроля над значимыми для человека событиями, одно из ядерных свойств психологической структуры личности. Установите соответствие типа локализации и его характерных черт.**

<b>Тип локализации</b>	<b>Характерные черты типа</b>
<b>1. Интернальный (внутренний)</b>	<b>А.</b> "Было бы неправильно игнорировать роль случая, стечения обстоятельств в жизни, но и от меня кое-что в ней зависит"
<b>2. Экстернальный (внешний)</b>	<b>Б.</b> "Я отвечаю за все, что со мной происходит в жизни, за все мои приобретения и потери, успехи и неудачи"
<b>3. Оптимальный (гармоничный)</b>	<b>В.</b> "Судьба, рок, случай, ситуации и обстоятельства - вот что определяет ход моей жизни во всех ее проявлениях"

**2. Выберите правильный ответ.**

**Следующими психологическими качествами: эмоциональной зрелостью (сдержанностью и спокойствием); реалистической оценкой действительности; рассудительностью и осмотрительностью, уверенностью в собственных силах; склонностью к практической реальной деятельности; высокой социальной, а также познавательной активностью; упорством и решительностью отличаются:**

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники

4. Все утверждения верны

**3. Выберите правильный ответ.**

Следующими психологическими качествами: эмоциональной неустойчивостью, беспечностью и небрежностью, склонностью к ненормативному поведению, неуверенностью в себе, слабым самоконтролем, непоследовательностью в моделях поведения, общей неудовлетворенностью работой, черной завистью к успехам других, высокой подозрительностью к людям, мрачным эмоциональным настроением в жизни и во взаимодействии с людьми и др. отличаются:

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**4. Выберите правильный ответ.**

В процессах принятия решений генерируют значительно больше вариантов, тратят больше времени на подготовку решения, больше доверяют собственным аргументам, чем информации извне; процесс принятия решения у них более развернут, в конечном счете они более продуктивны в этих процессах:

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**5. Выберите правильный ответ.**

В процессах принятия решений у них практически нет вариантов, имеющиеся варианты не подвергаются анализу, зависимы от внешних обстоятельств; процесс принятия решения у них свернут, продуктивность в принятии решений невысока:

1. Интерналы
2. Экстерналы
3. Оптималы-гармоники
4. Все утверждения верны

**6. Выберите правильный ответ.**

В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерны слабая профессиональная компетентность, отсутствие долгосрочных программ деятельности или их рыхлость, стремление не вникать в суть дела и перепоручать задания другим; слабая мотивационная заинтересованность в достижении высоких результатов. В относительно простых ситуациях очевидные слабости этого профиля еще могут компенсироваться эффективной деятельностью других участников команды, в сложных ситуациях этот профиль отчетливо обнаруживает свои негативные черты.

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**7. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерны формально высокая активность, мало соотнесенная с реальными проблемами. Слабая профессиональная компетентность компенсируется принятием решений общего, неконкретного, а в ряде случаев и неадекватного характера. Выражена тенденция к чрезмерному контролю. Оценочные суждения нередко личностно ориентированы и не носят профессионального характера. В ходе принятия решения такой участник в значительной степени ориентируется не на интересы дела как такового, а на требования вышестоящего руководства. Четко выражена ориентация на престиж.**

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**8. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности характерна более четко выраженная ориентация на дело, однако она весьма специфична, так как не подкреплена умением организовать процесс с акцентом на исполнение решений.**

1. Мотивационно-пассивный профиль
2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

**9. Выберите правильный ответ.**

**В соответствии с классификацией А.В. Карпова для этого психологического типа (профиля) личности на первых этапах принятия решений характерно проявление высокой интеллектуальной активности, искреннее стремление детально вникнуть в сущность проблемы. Однако при недостаточной компетентности этот тип сталкивается с известными трудностями, в результате чего испытывает выраженную фрустрацию. Это состояние обуславливает возможный отказ от решения проблемы либо эмоциональную деструкцию поведения, возникновение высокой негативной напряженности и, возможно, стимулирует развитие конфликта.**

1. Мотивационно-пассивный профиль

2. Имитации бурной деятельности профиль
3. Общего руководства профиль
4. Фрустрационный профиль
5. Все утверждения неверны

## 6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### *А) Основная литература*

1. Гребнева В. В. Теория и технология решения психологических проблем: Учебное пособие / В.В. Гребнева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 192 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=355032>

2. Мандель Б. Р. Дифференциальная психология. Модульный курс: Учебное пособие для вузов/Мандель Б. Р. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 315 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=356172>

3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/korporativnyy-trening-nastavnichestvo-kouching-414795>

### *б) дополнительная литература:*

1. Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - М.:КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 152 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=557908>

2. Базылевич Т.Ф. Психология высших достижений личности (психоакмеология): Монография / Т.Ф. Базылевич. - — М. : ИНФРА-М, 2017. – 330 с. //

ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=854337>

3. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогов, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 5-е изд. — М.: АЛПИНА ПАБЛИШЕР, 2016. — 279 с. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://lanbook.ru/book/95357> Учебник?!

4. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 370 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/konsultirovanie-i-kouching-personala-v-organizacii-413004>

5. Лёвкин, В. Е. Психические состояния : учебное пособие для вузов / В. Е. Лёвкин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 306 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/psihicheskie-sostoyaniya-414833>

6. Нестерова О. В. Управление стрессами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. В. Нестерова. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. — 320 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451386>

7. Сарычев, С. В. Социальная психология : учебное пособие для вузов / С. В. Сарычев, О. В. Чернышова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 127 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/socialnaya-psihologiya-415563>

8. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=899756>

#### в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

#### Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	<a href="http://biblio.tsutmb.ru">http://biblio.tsutmb.ru</a>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Современные прикладные психотехнологии решения профессиональных задач** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Рецензент (ы):

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.п.с.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

