

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  
Гендерные особенности служебной  
деятельности**

*(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 и практической психологии  
(протокол от 12.11.2021 №18)  
заведующий кафедрой к.псих.н., доцент И.С. Беганцова

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 «Гендерные особенности служебной деятельности» относится к дисциплинам по выбору вариативной части образовательной программы по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности», специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 9 семестре 5-го курса (при условии её выбора обучающимся). По итогам изучения студенты сдают зачет.

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

**Цель** дисциплины – формирование профессиональных компетенций в области овладения средствами осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях, а также навыками учета закономерностей психического развития в онтогенезе.

<b>Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)</b>
<i>способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях( ПК-1)</i>	<i>З1 (ПК-1) Знать</i> основные понятия «личный состав», «стандартные и экстремальные условия», «служебная деятельность личного состава в экстремальных условиях», «психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях»; <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> применять психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи психологического обеспечения служебной деятельности; <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> средствами осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.
<i>способностью выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, тендерной, этнической и социальным группам (ПК-2)</i>	<i>З1 (ПК-1) Знать</i> специфику психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития; <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей онтогенетического развития.; <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> навыками учета закономерностей психического развития в онтогенезе.

## 3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	3 з.е.
часов по учебному плану, из них	108
<b>Контактная работа</b> , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	24
– занятия семинарского типа	24
контроль самостоятельной работы	1
<b>Промежуточная аттестации</b> Зачет	
<b>Самостоятельная работа</b>	59

*Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий*

Наименование разделов (Р) / тем (Т) дисциплины (модуля),  Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)		Контроль самостоятельной работы		промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия	лабораторные работы						
	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная
<b>Тема 1.</b> Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека.			2				2				5	
<b>Тема 2.</b> Исследования социальных механизмов формирования гендерных различий.			2				2				5	
<b>Тема 3.</b> Психологические теории генезиса элементов структуры гендера.			2				2				5	
<b>Тема 4.</b> Особенности гендерных отношений в современном			2				2				5	

обществе.													
<b>Тема 5.</b> Исследования гендерных различий в управленческом стиле руководителя.			2				2					5	
<b>Тема 6.</b> Гендерные различия в мотивации достижений, атрибутировании профессионального успеха и при взаимодействии в рамках властной структуры организации.			2				2					5	
<b>Тема 7.</b> Исследования проявления гендерных различий в организационной культуре.			2				2					4	
<b>Тема 8.</b> Содержание и трансформация мужских и женских гендерных ролей, гендерных представлений и гендерных стереотипов в современной организационно культуре.			2				2					5	
<b>Тема 9.</b> Женская и мужская карьера.			2				2					5	
<b>Тема 10.</b> Управление женским и мужским коллективом.			2				2					5	
<b>Тема 11.</b> Мужское и женское лидерство.			2				2					5	
<b>Тема 12.</b> Типичные гендерные конфликты в организационной культуре.			2				2					5	
<b>В т.ч. текущий контроль</b>	1								1				
<b>Зачет</b>													
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>		<b>24</b>				<b>24</b>		<b>1</b>			<b>59</b>	

**Тема 1. Определение понятия «гендер»: социальный и биологический пол человека.**

Возникновение термина «гендер». Гендер как сводная биосоциальная характеристика. Категория пола, гендерная идентичность, гендерный брачный статус, сексуальная ориентация, гендерная структура личности, гендерные процессы, гендерные убеждения, гендерный дисплей.

**Тема 2. Исследования социальных механизмов формирования гендерных различий.**

Исследование эмоциональной экспрессивности и эмпатии. Национальные половые различия. Значение теории социальных ролей при исследовании механизмов формирования гендерных различий.

**Тема 3. Психологические теории генезиса элементов структуры гендера.**

Развитие теорий генезиса элементов структуры гендера в отечественной и зарубежной литературе. Ролевой подход к управлению Г.Мюнцберга и концепция конвенциональности пола С.Бема.

**Тема 4. Особенности гендерных отношений в современном обществе.**

Особенности гендерных стереотипов в современном обществе. Рекомендации по урегулированию сложных проблем во взаимоотношениях мужчин и женщин. Исследования, направленные на оказание психологической помощи мужчинам и женщинам в осмыслении их гендерных стереотипов.

**Тема 5. Исследования гендерных различий в управленческом стиле руководителя.**

Особенности восприятия управленческой ситуации: для мужчин - «ориентация на внешнюю среду организации», а для женщин - «ориентация на внутрифирменные отношения, внутреннюю среду организации».

**Тема 6. Гендерные различия в мотивации достижений, атрибутировании профессионального успеха и при взаимодействии в рамках властной структуры организации.**

Особенности мотивации достижений мужчин и женщин. Отношение к профессиональному успеху относительно гендерного аспекта. Власть и гендер. Особенности женского и мужского управления организацией.

**Тема 7. Исследования проявления гендерных различий в организационной культуре.**

Исследования мотивации достижений, атрибутировании профессионального успеха и при взаимодействии в рамках властной структуры организации, самоменеджмента, процессов построения карьеры, стилей поведения в конфликтах, процессов принятия решения и т.д.

**Тема 8. Содержание и трансформация мужских и женских гендерных ролей, гендерных представлений и гендерных стереотипов в современной организационно культуре.**

Специфика, виды и категориальные составляющие трансформации мужских и женских гендерных ролей, гендерных представлений и гендерных стереотипов в современной организационно культуре.

**Тема 9. Женская и мужская карьера.**

Особенности построения женской и мужской карьеры. Динамика построения женской и мужской карьеры. Гендерные барьеры, возникающие при построении карьеры.

**Тема 10. Управление женским и мужским коллективом.**

Управление персоналом: мужское и женское. Специфика гендерного управления: плюсы и минусы.

**Тема 11. Мужское и женское лидерство.**

Специфика мужского и женского лидерства. Лидерство как способ достижения власти. Виды мужского и женского лидерства.

**Тема 12. Типичные гендерные конфликты в организационной культуре.**

Причины и конфликтогены женских конфликтов в организации. Причины и конфликтогены мужских конфликтов в организации.

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 «Гендерные особенности служебной деятельности» включает в качестве обязательного минимума 12 тем.

Теоретическая составляющая формирует мировоззренческую систему научно-практических знаний в сфере психологии общения и переговоров.

В процессе практических занятий студент учится применять на практике прикладные аспекты психологии общения.

Контрольная составляющая представляет собой собеседование, в ходе которого преподаватель определяет степень самостоятельности при освоении рассматриваемого материала, глубину освоения студентом теоретического материала, способность применять полученные знания для решения практических задач.

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

К *интерактивным формам проведения занятий* в данном курсе относятся практические (семинарские и лабораторные) занятия. Они могут проходить в следующих формах:

1. *Групповые дискуссии* и обсуждение выявленных на лекциях и в периодической литературе принципиальных проблем и неоднозначных интерпретаций опыта теоретических и практических психологических подходов к изучению личности. Дискуссия позволяет студенту:

- Прояснить собственную позицию;
- Выявить многообразие подходов по какому-либо вопросу и в результате обмена ими подвести к всестороннему видению предмета;
- Развивает умение импровизировать, действовать за рамками предусмотренного, преодолевая приверженность старым образцам.

2. *Деловая игра* – форма моделирования предметного и социального содержания профессиональной деятельности специалиста в целях овладения нормами социально-производственной деятельности и поиска оптимального решения деловой ситуации.

В своей основе деловая игра имеет поиск оптимальных решений конкретной проблемы или задачи, которые возникают в деятельности психолога. Деловая игра в отличие от других традиционных методов обучения позволяет более полно воспроизводить деятельность руководителей и специалистов, выявлять затруднения и причины их появления, разрабатывать и оценивать варианты решения затруднений,

принимать решения и определять механизмы их реализации. Это дает возможность рассматривать затруднения не абстрактно, а как конкретную задачу ситуацию, вытекающую из конкретного примера.

## 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В процессе изучения дисциплины «Гендерные особенности служебной деятельности» планируется организация самостоятельной работы студентов в следующих видах и формах: подготовка мультимедийных презентаций; оформление словаря терминов; установление внутринаучных логических связей; изучение по учебникам и учебным пособиям различных вариантов определения основных понятий изучаемой дисциплины; составление плана-тезисов, таблиц и схем.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Гендерные особенности служебной деятельности, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10087>

### Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

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

включающий:

**6.1 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.**

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		
ПК-1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях		
З1 (ПК-1) Знать основные понятия «личный состав», «стандартные и экстремальные условия», «служебная деятельность личного состава в экстремальных условиях», «психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в	Темы 1-12	Подготовка мультимедийных презентаций Тестирование  Устный опрос



экстремальных условиях; <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> применять психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи психологического обеспечения служебной деятельности; <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> средствами осуществления общего и специального психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.		Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера  Учебно-исследовательские реферативные работы  Зачет
<b>ПК-2</b> способностью выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, тендерной, этнической и социальным группам		
<i>З1 (ПК-1) Знать</i> специфику психического функционирования человека с учётом особенностей возрастных этапов, кризисов развития; <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей онтогенетического развития.; <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> навыками учета закономерностей психического развития в онтогенезе.	Темы 1-12	Подготовка мультимедийных презентаций Тестирование  Устный опрос  Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Практические задачи проблемного характера  Учебно-исследовательские реферативные работы  Зачет

### 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»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

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

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: текущий контроль успеваемости на практических и лабораторных занятиях, в том числе оценка самостоятельной работы творческого обобщающего характера; промежуточного контроля успеваемости - контрольная работа; рубежного контроля успеваемости – зачета, решение практических задач проблемного характера.

Шкалы оценки для проведения зачета:

*Оценка «зачтено»* выставляется студенту, если он не менее, чем на 80% посетил аудиторные занятия и выполнил на 60% рекомендуемые задания практической составляющей курса, подготовил и защитил не менее двух докладов, одного реферата без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

### 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,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

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

- решение практических задач проблемного характера.

#### **Критерии оценки презентации:**

***Отметка «отлично» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- адекватно иллюстрирован;
- сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы.

***Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;
- иллюстрирован не полностью или не совсем правильно;
- не вполне четкий и большой по объему;
- на вопросы по теме презентации получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов.

***Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в презентации материал:***

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- иллюстраций нет;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме презентации не были получены ответы или они не были правильными.

***Отметка «неудовлетворительно» ставится, если презентация не сделана или:***

- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

#### **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

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

### **Ситуационные психологические задачи для оценки сформированности компетенций ПК-2**

Задача 1. В сложившийся женский коллектив пришел сотрудник мужчина, личность которого характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность. Вы – психолог на данной фирме.

*Осуществите психологический анализ гендерных личности нового работника и спрогнозируйте его поведение в новом коллективе.*

*Укажите закономерности межличностного взаимодействия в женском коллективе. Как изменится психологический климат с приходом сотрудника-мужчины?*

Задача 2. Вы психолог в крупной фирме. Фирмой 15 лет руководит женщина. За это время руководитель сильно изменилась. По характеру стала властная, бескомпромиссная, эгоистичная. Перестала считаться с интересами сотрудников и подчиненных. В семье стала диктатором. Предъявляет массу необоснованных претензий на особое внимание, из-за чего создалась невыносимая, постоянно конфликтная обстановка.

*Прокомментируйте состояние и поведение начальницы с точки зрения гендерной психологии. Укажите профессиональную задачу психолога в данной ситуации. От чего зависит продуктивность ее решения?*

Задача 3. Дочь (Д.): Папа, что тебе нравилось в девочках, когда ты был мальчиком?

Отец (О.): Похоже, ты хочешь знать, что тебе нужно сделать, чтобы нравиться мальчикам?

Д.: Да. Мне кажется, я почему-то им не нравлюсь, и не понимаю, почему?..

О.: Ты не можешь понять, почему ты им не нравишься.

Д.: Ну, допустим, я мало разговариваю. Я боюсь разговаривать в присутствии мальчиков.

О.: То есть в присутствии мальчиков ты чувствуешь себя скованно и тебе трудно расслабиться?

Д.: Да. Боюсь ляпнуть что-нибудь такое, из-за чего они посчитают меня дурочкой.

О.: Ты не хочешь, чтобы они считали тебя глупой?

Д.: Конечно. А когда я молчу, я несколько не рискую.

О.: Молчать, конечно, безопаснее.

Д.: Да, но это ничего мне не дает, поскольку из-за этого они все считают меня скучной.

О.: Молчание не дает тебе того, к чему ты стремишься?

Д.: Не дает. Наверное, все-таки надо рискнуть?!

*Какой можно сделать вывод из содержания диалога?  
Охарактеризуйте возрастные и гендерные особенности участников разговора.  
Оцените особенности общения отца в ходе анализа поведения дочери и в поиске  
стиля взаимоотношений с мальчиками.  
Какова роль отца и матери в воспитании детей?*

### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение выявлять специфику психического функционирования человека с учетом кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

**отлично** - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам.

**хорошо** - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**удовлетворительно** - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом

умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в выявлении специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**неудовлетворительно** -учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам.

### **Ситуационные психологические задач для оценки сформированности компетенций ПК-1**

Задача 1. Охарактеризуйте комплекс мер по психологической реабилитации сотрудницы исправительной колонии для несовершеннолетних, получившей психическую травму в результате нападения на неё воспитанника колонии.

*Какие психологические проблемы у данной сотрудницы вы можете обнаружить по результатам диагностики?*

Задача 2. Вы устроились работать психологом в МЧС.

*Расскажите, как вы организуете диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях? Какие проблемы у сотрудников МЧС вы можете обнаружить по результатам диагностики?*

*Охарактеризуйте программу коррекционных мероприятий.*

Задача 3. В фирму, где вы работаете психологом, устроился начальником службы безопасности бывший военнослужащий, проходивший службу по контракту в «горячих точках» и получивший ранение.

*Какой комплекс мер по социально-психологической реадaptации сотрудника, бывшего военнослужащего, участвовавшего в экстремальной деятельности вы предпримите?*

### **Общие критерии оценки решения психологических задач:**

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;

- умение поставить и реализовать психологические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях;
- умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.

### **Критерии оценки решения психологических задач:**

**отлично** - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.

**хорошо** - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**удовлетворительно** - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, осуществляя психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.

**неудовлетворительно** - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.

**Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины  
для оценки сформированности компетенций ПК-2**

1. Дайте характеристику основных гендерных различий в мотивации достижений.
2. Дайте характеристику основных понятий построения женской и мужской карьеры.
3. Определите основные виды и категориальные составляющие трансформации мужских и женских гендерных ролей.
4. Перечислите гендерные барьеры, возникающие при построении карьеры.
5. Дайте общую характеристику гендерных стилей поведения в конфликтах.
6. Расскажите об основных психологических теориях генезиса элементов структуры гендера.

**Примерная тематика презентаций  
для оценки сформированности компетенций ПК-1**

1. Определение понятия "гендер": социальный и биологический пол человека.
2. Гендерные различия в управлении.
3. Анализ специфики управленческой деятельности у мужчин и женщин.
4. Организация и методы исследования гендерных особенностей управленческой деятельности.
5. Возрастные особенности работников.
6. Специфика управленческой деятельности.
7. Понятие женского лидерства.
8. Изучение взаимосвязи особенностей управленческой деятельности и стиля руководства от гендерной типизации.
9. Изучение особенностей управленческой деятельности женщин.
10. Мотивация трудовой деятельности мужчины и женщины.

**Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ  
для оценки сформированности компетенций ПК-2**

1. Психологические аспекты гендерных отношений в современной России
2. Специфика влияния отца/матери на формирование гендерных представлений детей.
3. Массовая культура как фактор гендерной социализации.
4. Гендерная социализация взрослого человека.
5. Гендерные конфликты.
6. Гендерные «мифы».
7. Социальная перцепция в гендерном взаимодействии.
8. Атрибутивные процессы в гендерных отношениях.
9. Взаимосвязь гендерных стереотипов и мотивации достижения.
10. Мужские образы, транслируемые средствами массовой информации.
11. Женские образы в гендерно-ориентированных журналах для женщин.
12. Влияние гендерных стереотипов на выбор будущей профессии.

**Примерные тестовые задания  
для оценки сформированности компетенций ПК-2**

1. Гендерная психология изучает:
  - а) гендерные характеристики личности и группы
  - б) психологические различия между мужчинами и женщинами
  - в) гендерные отношения
  - г) все ответы верны
2. Концепция психологической андрогинии разработана:



- а) С.Бем
- б) А.Н.Леонтьевым
- в) М.Киммелом
- г) З. Фрейдом

1. Термин «гендер» был предложен:

- а) К.Юнгом
- б) Дж.Моуном и Р.Столлером
- в) М.Мид
- г) Э.Эриксоном

2. Фемининность – это:

- а) совокупность психологических характеристик, соответствующих стереотипу женственности
- б) категория, противоположная категории «маскулинность»
- в) биологически заданная характеристика индивида
- г) особенность темперамента

5. Автором монографии «Пол и характер» является:

- а) Ф.Ницше
- б) Н.А.Бердяев
- в) О. Вейнинггер
- г) Ш.Берн

6. Категория «гендерные характеристики личности» включает в себя:

- а) интеллект
- б) восприятие
- в) способности
- г) все ответы неверны

7. К теориям, объясняющим процесс гендерной социализации, относятся:

- а) теория идентификации
- б) теория гендерной схемы
- в) теория половой типизации
- г) все ответы верны

8. Гендерный стереотип – это...:

- а) дифференциация деятельности, статусов, прав и обязанностей индивидов в зависимости от их половой принадлежности
- б) социальное проявление гендерной идентичности
- в) выражение социальных ожиданий
- г) стандартизированное представление о моделях поведения и чертах характера, соответствующих понятиям «мужское» и «женское»

9. Понимание ребенком константности своего пола формируется:

- а) к 2 годам
- б) к 5-6 годам
- в) к 10 годам
- г) к 12 годам

10. В процессе гендерной социализации выделяют:

- а) дотрудовую стадию
- б) послетрудовую стадию
- в) трудовую стадию
- г) все ответы неверны

11. Структура мужской гендерной роли (Томсон и Плек) складывается из:

- а) нормы статуса
- б) нормы твердости
- в) нормы «антиженственности»
- г) все ответы верны

12. Идея о том, что основным фактором формирования гендерной идентичности является образ матери, принадлежит:

- а) К.Хорни
- б) Н.Чодороу
- в) А.Бандуре
- г) Л.И. Божович

13. Люди, обладающие андрогинной гендерной идентичностью:

- а) адаптированы в сфере деловых отношений, но испытывают трудности в личных отношениях
- б) адаптированы в сфере личных отношений, но испытывают трудности в сфере деловых отношений
- в) дезадаптированы во всех сферах отношений
- г) как правило, хорошо адаптированы и в деловых, и в личных отношениях

14. По мнению Э.Маккоби и К.Джеклин, к достоверным различиям между полами можно отнести:

- а) различия в уровне агрессивности
- б) различия в уровне внушаемости
- в) различия в уровне доминантности
- г) различия в уровне общей активности

15. «Культурный» подход объясняет неравное распределение домашнего труда между мужчинами и женщинами:

- а) рациональным обменом (тот, кто зарабатывает меньше, тот выполняет больший объем домашней работы)
- б) гендерными стереотипами
- в) верованиями и обычаями
- г) зависимостью женщин от мужчин

16. Какая модель маскулинности/фемининности позволяет выделить андрогинный тип гендерной идентичности:

- а) дихотомическая
- б) ортогональная
- в) континуально-альтернативная
- г) все ответы верны

**Вопросы к зачету  
для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-2**

Вопрос	Код
--------	-----

	компетенции (согласно РПД)
1. Предметное поле гендерной психологии.	ПК-1
2. Предпосылки возникновения гендерной психологии.	ПК-2
3. Качественные методы в гендерных исследованиях.	ПК-1
4. Гендерная психология в системе научного знания.	ПК-2
5. Сравнительный анализ категорий «пол» и «гендер».	ПК-1
6. Понятие гендерного контракта. Типы гендерных контрактов.	ПК-2
7. Гендерные стереотипы и гендерные представления.	ПК-1
8. Понятие гендерной идентичности.	ПК-2
9. Теория гендерной схемы С.Бем.	ПК-1
10. Особенности гендерной социализации в подростковом возрасте.	ПК-2
11. Маскулинность и фемининность как базовые гендерные характеристики личности.	ПК-1
12. Специфика гендерных ролей.	ПК-2
13. Основные стадии гендерной социализации.	ПК-1
14. Концепция психологической андрогинии С.Бем.	ПК-2
15. Проблема полового диморфизма.	ПК-1
16. Основные направления гендерных исследований.	ПК-2
17. Методики, направленные на диагностику гендерных характеристик.	ПК-1
18. Характеристика структуры гендерной идентичности.	ПК-2
19. Специфика влияния внесемейных институтов гендерной социализации.	ПК-1
20. Психологические механизмы гендерной социализации.	ПК-2
21. Специфика гендерных конфликтов.	ПК-1
22. Психологические особенности разных гендерных типов	ПК-2

### 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. Гендерная психология и педагогика : учебник и практикум / О. И. Ключко [и др.] ; под общ. ред. О. И. Ключко. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 404 с.// ЭБС ЮРАЙТ: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [https://urait.ru/viewer/gendernaya-psihologiya-i-pedagogika-414253?share\\_image\\_id=#page/1](https://urait.ru/viewer/gendernaya-psihologiya-i-pedagogika-414253?share_image_id=#page/1)

2. Гендерная дифференциация в психологии [Электронный ресурс]: Учебное пособие / О.О. Андронникова. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 264 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=780656>.

### **б) дополнительная литература:**

1. Гендерная социология и российская реальность: Монография / Силласте Г.Г. - М.:Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 640 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: [www/http://znanium.com/bookread2.php?book=556475](http://znanium.com/bookread2.php?book=556475).

2. Психология общения. Практикум по психологии: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 192 с.// ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=766784>.

3. Особенности профессиональной подготовки женщин к практической деятельности в сфере менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс]: Монография / С.Д. Резник, С.Н. Макарова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 148 с. // ЭБС <http://znanium.com/>: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=461503>.

### **в) Программное обеспечение**

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

### **Интернет-ресурсы:**

<b>Название</b>	<b>Гиперссылка</b>
1. Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	<a href="http://www.lib.unn.ru/">http://www.lib.unn.ru/</a>
2. Электронная библиотечная система "Znanium"	<a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>
3. Электронная библиотечная система "Лань"	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
4. Электронная библиотечная система "Консультант студента"	<a href="http://www.studentlibrary.ru/">http://www.studentlibrary.ru/</a>
5. Электронная библиотечная система "Юрайт"	<a href="http://www.urait.ru/">http://www.urait.ru/</a>
6. Каталог периодических изданий "East View"	<a href="http://www.ivis.ru/">http://www.ivis.ru/</a>
7. 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 **Гендерные особенности служебной деятельности** 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.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Рецензент (ы):

к.пс.н., доцент

Бобылев Е.Л.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и практической психологии от 18.02.21года, протокол № 3

зав. кафедрой

к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК

к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.