МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УТВЕРЖДЕНО |  | | |
| на заседании кафедры социальные технологии и гуманитарные науки | | | |
|  | | | |
| Протокол от | 02.12.2023 | № | 4 |

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

(фонд оценочных средств) для проведения промежуточной аттестации

по дисциплине

|  |
| --- |
| **Психология управления и саморазвития** |

наименование дисциплины

|  |  |
| --- | --- |
| по образовательной программе высшего образования – программе | **магистратуры** |
|  | бакалавриата, специалитета, магистратуры |

|  |
| --- |
| **Системы, сети и устройства телекоммуникаций** |

наименование образовательной программы

|  |
| --- |
| **11.04.02 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи»** |
| шифр, наименование направления подготовки / специальности |

|  |  |
| --- | --- |
| Составитель | Любавина Н.В., доцент кафедры «СТиГН», к.с.н., доцент |
|  | ФИО, должность, структурное подразделение,  ученая степень, ученое звание |

Тольятти

2023

**1. Паспорт фонда оценочных средств (далее – ФОС)**

**1.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Наименование компетенции | Код и наименование индикаторов достижения компетенции |
| УК-3. | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели  ИУК-3.2. Осуществляет принятие исполнительских решений в условиях спектра мнений, определение порядка выполнения заданий |
| УК-6. | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), требования рынка труда и образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста  ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки |

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

**Владеть**:

- навыками учета психологических факторов, влияющих на процесс деловых коммуникации;

- приемами самоорганизации и самомотивации; приемами и техниками саморегуляции; навыками целеполагания и планирования профессиональной карьеры.

**Уметь:**

**-** учитывать психологические аспекты коммуникативного процесса и конфликтного поведения; использовать психологические приемы влияния на партнера в процессе коммуникации;

- критически оценивать личностные достоинства и недостатки; организовывать оптимальное направление профессионального саморазвития личности.

**Знать:**

- основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группу и сообщество;

- существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии.

**1.2. Содержание дисциплины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Тема (раздел дисциплины)  (в соответствии с РПД) | Код компетенции |
| 1. | Тема 1. Теоретические основы психологии управления и саморазвития | УК-3  УК-6 |
| 2. | Тема 2. Личность как объект и субъект управления | УК-3  УК-6 |
| 3. | Тема 3. Организация и социальная группа как объекты управления | УК-3  УК-6 |
| 4. | Тема 4. Управленческое общение и психология принятия управленческих решений | УК-3  УК-6 |
| 5. | Тема 5. Психология конфликта | УК-3  УК-6 |
| 6. | Тема 6. Психология имиджа | УК-3  УК-6 |
| 7. | Тема 7. Этика и культура управления | УК-3  УК-6 |
| 8. | Тема 8. Профессиональное саморазвитие личности | УК-3  УК-6 |

**1.3. Система оценивания по дисциплине**

Дисциплина изучается в течение одного семестра.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шкалы оценки уровня**  **сформированности результатов обучения** | | **Шкала оценки уровня освоения дисциплины** | |
| Уровневая шкала оценки компетенций | 100 балльная шкала, % | 100 балльная шкала, % | недифференцированная оценка |
| допороговый | ниже 61 | ниже 61 | не зачтено |
| пороговый | 61-85,9 | 61-69,9 | зачтено |
| 70-85,9 | зачтено |
| повышенный | 86-100 | 86-100 | зачтено |

**2. Перечень оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации**

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в ходе текущего контроля успеваемости (в процессе проведения практических занятий, тестирования, опросов).

В ходе проведения промежуточной аттестации осуществляется контроль и оценка результатов освоения компетенций.

**Вопросы для подготовки к зачету**

**УК-3.** **Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели**

1. Сформулировать, что понимается под психологией управления
2. Определите основную задачу психологии управления
3. Что такое «организация»?
4. Вне зависимости от того, сколько существует уровней управления в конкретной организации, руководителей традиционно делят на 3 категории. Назовите и охарактеризуйте их.
5. Перечислить психологические принципы управления организацией.
6. Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей **деятельности**необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **неопределенности отклика**
7. Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей **деятельности**необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **неадекватности отображения человека человеком**.
8. Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей **деятельности**необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **расщепления смысла управленческой информации.**
9. Дайте определение «личности».
10. Что психологи считают ядром личности?
11. Какие элементы составляют структуру личности?
12. Назовите психологические школы изучения личности.
13. Дайте определение «мотивации».
14. Назовите самую известную теорию стимуляции.
15. Какую гипотезу выдвинул А. Маслоу в своей теории иерархии потребностей.
16. В психологии управления выделяю 2 основных типа мотивирования. Назовите их.
17. Отметьте 6 стадий мотивации как процесса.
18. В чем отличие лидерства от руководства.
19. Немецкий психолог Курт Левин провел серию экспериментов, на основе которых выделил три ставших классическими стиля управления. Назовите их.
20. Охарактеризуйте авторитарный стиль управления.
21. Охарактеризуйте демократический стиль управления.
22. Охарактеризуйте попустительский стиль управления.
23. Генри Минтцберг назвал восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру. Перечислите их.
24. **Профессиональные способности управленца** - интегральное качество, комплекс, синтез тринадцати отдельных способностей.
25. **Дайте определение трудовому коллективу.**
26. **Перечислите характеристики,** определяющие группу людей как коллектив.
27. **Назовите признаки трудового коллектива.**
28. **Охарактеризуйте малую группу как объект управления.**
29. Первый тип функциональной организации - «конвейерная», или линейная структура. Определите ее особенности.
30. Второй тип функциональной организации - «звезда». Определите ее особенности.
31. Третий тип функциональной организации - «колесо». Определите ее особенности.
32. Четвертый тип функциональной организации группы представляет «полностью связанную сеть». Определите ее особенности.
33. Дайте определение категории «общение» в психологии.
34. Охарактеризуйте коммуникативную компетентность.
35. Назовите виды и уровни общения.
36. Охарактеризуйте стили общения.
37. Средства общения: вербальные и невербальные. Охарактеризуйте их.
38. Что такое социальная перцепция?
39. Определите особенности взаимодействия с коллегами, руководством, клиентами.
40. Охарактеризуйте публичное выступление и его критерии.
41. Перечислите виды управленческого поведения руководителя.
42. Типология управленческих решений.
43. Опишите подходы к принятию управленческих решений

**УК-6 .** **Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки**

1. Определите понятие конфликта, его виды.
2. Конструктивные и деструктивные последствия конфликта. Охарактеризуйте их.
3. Этапы и алгоритм анализа конфликтов.
4. Невербальные сигналы как индикаторы агрессии.
5. Виды агрессивности и ее взаимосвязь с конфликтами.
6. Эмоциональное реагирование в конфликтах и саморегуляция.
7. Классификация конфликтов в организации.
8. Личностный, или психологический, конфликт .
9. Межличностный, или социально-психологический, конфликт .
10. Межгрупповой (социальный) конфликт.
11. Открытые и скрытые конфликты.
12. Этапы протекания конфликта
13. Стратегии разрешения конфликта (Модель Томаса – Килмена)
14. Способы управления конфликтами.
15. Сущность и виды профессиональной этики.
16. Принципы и нормы профессиональной этики.
17. Этический кодекс: понятие и классификации.
18. Культура одежды делового человека.
19. Понятие и особенности корпоративной этики и этикета.
20. Корпоративной общение и корпоративная культура.
21. Корпоративная этика и социальная ответственность.
22. Этические проблемы корпоративных отношений.
23. Манеры поведения и имидж делового человека.
24. Внешний вид делового человека.
25. Самопознание как специфическая познавательная деятельность.
26. Общие закономерности самопознания
27. Цели самопознания.
28. Механизмы самопознания.
29. Мотивы самопознания
30. Дайте определение саморазвитию.
31. Механизмы саморазвития
32. Роль рефлексии в саморазвитии
33. Самопринятие как механизм саморазвития
34. Самопрогнозирование как механизм саморазвития
35. Самоутверждение как форма саморазвития
36. Самосовершенствование как форма саморазвития
37. Самоактуализация как форма саморазвития
38. Опишите пути поведения, ведущие к самоактуализации
39. Принципы сопровождения в процессе саморазвития

**3. «Ключи» правильных ответов к заданиям**

«Ключи» правильных ответов к заданиям открытого типа приводятся при подготовке образовательной программы к процедуре государственной аккредитации в качестве Приложения к оценочным материалам по дисциплине.

Приложение

к ФОС по дисциплине «Психология управления и саморазвития»

Перечень оценочных материалов с «ключами» правильных ответов

| № | Содержание вопроса | Правильный ответ | Код компетенции |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Сформулировать, что понимается под психологией управления | Психология управления – отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности. | УК-3 |
|  | Определите основную задачу психологии управления | Основная задача психологии управления – разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем через управление с помощью психологических методов. | УК-3 |
|  | Что такое «организация»? | Организация – дифференцируемое и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, действующих на базе общих целей, интересов и программ. | УК-3 |
|  | Вне зависимости от того, сколько существует уровней управления в конкретной организации, руководителей традиционно делят на 3 категории. Назовите и охарактеризуйте их. | Руководитель низового звена. Этот уровень управления находится непосредственно над конкретными исполнителями работ.  Руководитель среднего звена координирует и контролирует работу низовых звеньев.  Высший организационный уровень – руководители высшего звена (этот уровень гораздо малочисленнее других). Они определяют направление развития организации, отвечают за принятие важнейших решений. | УК-3 |
|  | Перечислить психологические принципы управления организацией. | 1. принцип соответствия людей структуре 2. принцип единоначалия, или административной ответственности одного лица 3. принцип департаментализации 4. принцип специализации управления 5. принцип диапазона управления 6. принцип вертикального ограничения иерархии 7. принцип соотношения 8. принцип подчинения индивидуальных интересов общей цели 9. принцип вознаграждения. | УК-3 |
|  | Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей **деятельности** необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **неопределенности отклика** | Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия | УК-3 |
|  | Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей**деятельности** необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **неадекватности отображения человека человеком.** | Ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека. | УК-3 |
|  | Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей **деятельности** необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения. Охарактеризуйте закон **расщепления смысла управленческой информации.** | Любая управленческая информация (директивы, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления. Изменение смысла информации прямо пропорционально числу людей, через которых она проходит. | УК-3 |
|  | Дайте определение «личности» | Термином «личность» обозначают индивида в совокупности социально значимых качеств и черт, выраженных в неповторимых особенностях его сознания и деятельности. | УК-3 |
|  | Что психологи считают ядром личности? | Психологи обычно считают «ядром» личности сферу ее мотивов (потребности, интересы, направленность) и внутренние регулятивные механизмы (самосознание, самооценка, самоуважение и др.) | УК-3 |
|  | Какие элементы составляют структуру личности? | - общечеловеческие свойства (ощущения, восприятия, мышление, память, воля, эмоции);  - социально-специфические черты (социальные установки, роли, ценностные ориентации);  - индивидуально-неповторимые черты (темперамент, сочетание ролей, самосознание). | УК-3 |
|  | Назовите психологические школы изучения личности | - психоанализ 3. Фрейда (эту школу прошли Карл Юнг, Альфред Адлер, Карен Хорни, Харри Салливан, Эрих Фромм и другие выдающиеся психологи);  - теория научения, или поведенческая школа (к теоретикам которой относят И. П. Павлова, американских психологов Джона Б. Уотсона и Б. Ф. Скиннера); - теория роста, или "гуманистическая психология" (яркими представителями которой являются американские психологи Абрахам Маслоу и Карл Роджерс). | УК-3 |
|  | Дайте определение «мотивации». | Мотивацию можно определить как совокупность процессов, которые направляют и поддерживают поведение личности, побуждают ее к достижению целей, определяют активность. | УК-3 |
|  | Назовите самую известную теорию стимуляции | Самая известная теория стимуляции - это теория иерархии потребностей А. Маслоу | УК-3 |
|  | Какую гипотезу выдвинул А. Маслоу в своей теории иерархии потребностей. | А. Маслоу. Он выдвинул гипотезу, что каждый индивидуум имеет набор потребностей, которые подразделяются на следующие пять уровней: 1. Физиологические 2. Потребность в безопасности 3. Социальные потребности, связанные с положением человека в социуме 4. Оценочные, состоящие из факторов внутреннего отношения: самоуважения, независимости, способности к достижению целей и факторов внешнего отношения, проявляющихся в уважении и внимании со стороны других. 5. Потребность в самореализации и самовыражения личности. | УК-3 |
|  | В психологии управления выделяю 2 основных типа мотивирования. Назовите их. | 1) в первом случае путем внешних воздействий на человека вызываются к действию мотивы, которые побуждают человека осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для организации результату;  2) во втором случае основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для организации мотивы действий человека, и наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективному управлению человеком. | УК-3 |
|  | Отметьте 6 стадий мотивации как процесса. | 1. Возникновение потребностей. 2. Поиск путей устранения потребностей. 3. Определение направления действия. 4. Осуществление действия. 5. Получение вознаграждения. 6. Устранение потребностей. | УК-3 |
|  | В чем отличие лидерства от руководства | Лидерство - это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а руководство - это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс. | УК-3 |
|  | Немецкий психолог Курт Левин провел серию экспериментов, на основе которых выделил три ставших классическими стиля управления. Назовите их. | * авторитарный (или автократический, или директивный, или диктаторский); * демократический (или коллегиальный); * попустительский (или либерально-анархический, или нейтральный). | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте авторитарный стиль управления. | Авторитарный стиль управления. Для него характерны жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. Сотрудники должны исполнять лишь то, что им приказано. При этом они получают минимум информации. Интересы сотрудников во внимание не принимаются. | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте демократический стиль управления. | Демократический стиль управления. Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»); руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учету их интересов, потребностей, особенностей. | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте попустительский стиль управления. | Попустительский стиль управления характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой — «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек). | УК-3 |
|  | Генри Минтцберг назвал восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру. Перечислите их. | Генри Минтцберг назвал восемь основных качеств, которые должны быть присущи лидеру:   1. Искусство быть равным. 2. Искусство быть лидером. 3. Искусство разрешать конфликты. 4. Искусство обрабатывать. 5. Искусство принимать нестандартные управленческие решения. 6. Искусство распределять ресурсы в организации. 7. Дар предпринимателя. 8. Искусство самоанализа. | УК-3 |
|  | **Профессиональные способности управленца -** интегральное качество, комплекс, синтез тринадцати отдельных способностей | 1. Дидактические способности.  2. Экспрессивные способности.  3. Перцептивные способности.  4. Научные способности.  5. Авторитарные способности.  6. Коммуникативные способности.  7. Личностные способности.  8. Организаторские способности.  9. Конструктивные способности.  10. Мажорные способности.  11. Способности к концентрации и распределению внимания.  12. Гностические способности.  13. Психомоторные способности. | УК-3 |
|  | **Дайте определение трудовому коллективу** | Трудовой коллектив – это относительно устойчивое и внутренне целостное объединение людей для совместной трудовой деятельности, характеризующееся отношениями коллективизма и корпоративного сотрудничества в процессе создания и использования материальных и духовных благ, совместного решения производственных задач по выпуску общественно полезной продукции и связанных общностью коренных экономических и социальных интересов, системы ценностей, основных мотивов и правил социального поведения | УК-3 |
|  | **Перечислите характеристики,** определяющие группу людей как коллектив | Существуют следующие характеристики, определяющие группу людей как коллектив:  - объединение людей во имя достижения определѐнной, социально одобряемой цели;  - добровольный характер объединения (в коллективе существует система активно построенных его членами отношений на базе общей деятельности);  - целостность коллектива (коллектив как некоторая система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определѐнной структурой руководства и управления);  - наличие особой формы взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива | УК-3 |
|  | **Назовите признаки трудового коллектива** | - Наличие единой цели.  - Наличие системы авторитета власти.  - Распределение обязанностей между членами коллектива.  - Определенный социально-психологический климат. | УК-3 |
|  | **Охарактеризуйте малую группу как объект управления** | Рассматривая малую группу как объект управления, в первую очередь возникают вопросы, связанные с численностью и структурной организацией малых групп. Психологические исследования позволяют выявить оптимальный состав малых групп как первичных подразделений организации, члены которых непосредственно и постоянно взаимодействуют друг с другом в ходе совместной деятельности. Как показали многие социально-психологические исследования, критическое значение величины группы в большинстве видов совместной деятельности составляет 7±2, то есть от пяти до девяти человек. Диапазон численности малой группы может включать от двух (по мнению некоторых авторов — от трех) до 30 человек. | УК-3 |
|  | Первый тип функциональной организации - «конвейерная», или линейная структура. Определите ее особенности. | Первый тип функциональной организации - «конвейерная», или линейная структура, характеризуется однонаправленностью прохождения и переработки информации снизу вверх. Члены группы находятся в отношении жесткой однозначной зависимости: успех последующего зависит от действий предыдущего. Информационная пропускная способность группы фактически ограничивается способностью восприятия одного человека. Конвейерный тип организации работы группы обеспечивает углубленный анализ информации, повышает достоверность выводов за счет увеличения времени на прохождение и переработку информации. Однако рассматриваемая структура применима в основном для решения частных задач. На уровне целостных решений при значительном времени выполнения эффективность ее невысока. Другим недостатком является отсутствие у руководителя так называемой «обратной связи», когда он не знает, что выполнено, а что потеряно в конце конвейерной цепочки. | УК-3 |
|  | Второй тип функциональной организации - «звезда». Определите ее особенности. | Второй тип функциональной организации - «звезда» - отличается от «конвейера» повышенной пропускной способностью и скоростью в переработке информации из-за некоторого снижения разносторонности ее осмысления. Этот тип организации работы группы достаточно полно отвечает принципу единоначалия, поэтому он наиболее широко применяется в управлении. Однако ему присущ один существенный недостаток: вся полученная информация в итоге поступает лидеру - руководителю группы и в ряде случаев может значительно превышать его действительные возможности. Еще одним недостатком является слабая осведомленность подчиненных о делах друг друга: об этом знает только руководитель. | УК-3 |
|  | Третий тип функциональной организации - «колесо». Определите ее особенности. | Третий тип функциональной организации - «колесо». По существу он представляет собой замкнутый «конвейер». Данный тип разделяет поэтому все недостатки и достоинства последнего. В практике управления такая организация работы группы применяется сравнительно редко. Основной недостаток этого типа организации состоит в том, что в нем не выражено четкой позиции руководителя как лидера. | УК-3 |
|  | Четвертый тип функциональной организации группы представляет «полностью связанную сеть». Определите ее особенности | Четвертый тип функциональной организации группы представляет «полностью связанную сеть» и характеризуется большой гибкостью и разносторонностью в переработке информации, повышенным общением всех членов группы. Этот тип заключает в себе положительные стороны «конвейера», «колеса» и в то же время приближается, при условии более четкого выделения позиции лидера, к «звезде». | УК-3 |
|  | Дайте определение категории «общение» в психологии | Общение - сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека. | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте коммуникативную компетентность | Коммуникативная компетентность — знание культурных норм, этикета и ограничений в деловом общении; владение разнообразными коммуникативными, интерактивными, перцептивными, презентационными умениями и навыками, вербальными и невербальными средствами общения; моделями, стратегиями, эффективным стилем и формами взаимодействия; техниками убеждающего и внушающего воздействия на партнеров, умение устанавливать обратную связь. | УК-3 |
|  | Назовите виды и уровни общения | Психологи выделяют общение прямое и косвенное, опосредованное и непосредственное, вербальное (речевое) и невербальное (язык тела).  Различают также общение межличностное и массовое.  В психологии выделяют три основных типа межличностного общения: императивное, манипулятивное и диалогическое. | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте стили общения | В профессиональном речевом общении используются следующие стили коммуникативного взаимодействия: офи­циально-деловой, научный, публицистический, бытовой (разговорный). | УК-3 |
|  | Средства общения: вербальные и невербальные. Охарактеризуйте их. | Вербальная коммуникация осуществляется посредством речи и ее слушания. Невербальная коммуникация включает в себя кинесику и пантомимику (взгляд, мимику, жесты, позы, телодвижения); такесику (рукопожатие, похлопывание, поцелуи); кожные реакции (покраснение, побледнение, пятна на коже, потоотделение); паралингвистику, экстралингвистику (темп, тембр, дикцию, артикуляцию, паузы, слова-паразиты); проксемику (пространственно-временную организацию общения (позиции за столом, дистанцию)), ольфакторную систему, включающую приятные и неприятные запахи окружающей среды. | УК-3 |
|  | Что такое социальная перцепция? | Это процесс восприятия, способствующий взаимопониманию участников общения.  Перцептивная функция общения направлена на решение следующих задач:  - формирование содержания межличностного восприятия;  - содействие установлению взаимопонимания;  - обеспечение влияния участников общения друг на друга. | УК-3 |
|  | Определите особенности взаимодействия с коллегами, руководством, клиентами. | В основе делового взаимодействия лежит 6 базовых принципов: пунктуальность, вежливость, тактичность, целесообразность, эстетическая привлекательность поведения, учет традиций и обычаев.  В деловом общении можно выделить три основных правила эффективного взаимодействия с коллегами и руководством:  1.Любые действия должны быть осознанными  2.Принимайте коллег такими, какие они есть  3.Не сокращайте дистанцию без необходимости | УК-3 |
|  | Охарактеризуйте публичное выступление и его критерии. | Публичное выступление – это процесс произношения подготовленной речи, пассивно оказывающей влияние на аудиторию.  Подготовка речи начинается до выступления и состоит из нескольких этапов: сбор материала, отбор материала и его организация, обдумывание материала, подготовка тезисов или плана, стилистическое оформление, написание текста выступления, мысленное освоение, проба речи. | УК-3 |
|  | Перечислите виды управленческого поведения руководителя. | Приказ - это решение руководителя организовать работу. Приказ отдается персонально работнику, чтобы заставить его выполнить волю руководителя. Инструктаж. Руководитель решает, как следует организовать выполнение задачи, приказывает и объясняет, как выполнять задачу правильно. Тестирование. Руководитель выбирает линию, которой надо следовать. Перед выполнением работы руководитель учитывает мнение ограниченного круга специалистов - экспертов. При необходимости руководитель может изменять свое мнение. Консультирование. Руководитель определяет проблему, предлагает альтернативные планы, учитывает предложения подчиненных о возможных действиях и принимает решение. Присоединение. Руководитель определяет проблему и присоединяется к процессу выработки возможных решений, действуя совместно с подчиненными. Предлагаемые альтернативные варианты оцениваются, после чего руководителем принимается решение. | УК-3 |
|  | Типология управленческих решений | Наиболее обобщающей типологией различных форм управленческих решений для современных авторов является их разделение на две основные категории: индивидуальные и коллегиальные (групповые). | УК-3 |
|  | Опишите подходы к принятию управленческих решений | Для интуитивных решений характерен соответствующий - интуитивный подход, когда они принимаются на основе ощущения его правильности без анализа всех «за» и «против». В них не представлены этапы принятия решения, а также этап осознанной оценки - «взвешивания» альтернатив. Этот тип трудно поддается научному анализу и типичен для практики управления. Это самый древний метод решения задач. Решения, основанные на суждениях - это выбор, обусловленный имеющимися знаниями и накопленным опытом. Его достоинство - дешевизна и выбор альтернатив. К недостаткам относится то, что подход не срабатывает в ситуациях, не имеющих аналогов в прошлом опыте. Рациональные решения принимаются на основе последовательности нормативных аналитических процедур, которые рассматриваются при характеристике основных этапов процесса управленческого решения. Решения в этом случае обосновываются аналитически и принимаются в несколько стадий: диагностика, формулировка критериев, выявление альтернатив, оценка альтернатив, окончательный выбор. | УК-3 |
|  | Определите понятие конфликта, его виды. | Конфликт — это столкновение противоположных целей, интересов, взглядов, позиций или мнений двух и более людей.  Виды социального конфликта: межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.  Конфликты классифицируются по направленности, характеру противоречий, динамике протекания, функциям, временным параметрам. По характеру противоречий социальные конфликты могут подразделяться на: подлинные, случайные, смещенные, неверно приписанные, скрытые и ложные. | УК – 6 |
|  | Конструктивные и деструктивные последствия конфликта. Охарактеризуйте их. | Конструктивные конфликты возникают в тех случаях, когда оппоненты не выходят за рамки этических норм деловых отноше­ний и разумных аргументов. Разрешение такого конфликта приво­дит к развитию отношений между людьми и развитию группы.  Деструктивные конфликты возникают в двух случаях: когда одна из сторон упорно и жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны; когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его. | УК – 6 |
|  | Этапы и алгоритм анализа конфликтов. | Первый этап - латентный конфликт имеет свои первопричины (инцидент).  Второй этап - воспринимаемого конфликта - человек осознает возможность конфликтной ситуации.  Третий этап - ощущение конфликта. Ощущаемый конфликт также можно назвать индивидуализацией конфликта, так как на этой стадии он прямо воздействует на человека.  Четвертый этап - явный этап конфликта, т.е. проявление конфликтного поведения. Оно может варьироваться от агрессии до безразличия или сверхстрогого соблюдения правил с намерением вывести из равновесия другую сторону.  Пятый этап - последствия конфликта, т.е. результат того, насколько хорошо был разрешен эпизод или конфликт в целом. | УК – 6 |
|  | Невербальные сигналы как индикаторы агрессии. | При использовании авторитарных средств воздействия на другого часто меняется и выражение лица, что позволяет смотрящему «считывать» чувства, которые испытывает говорящий.  Большое значение для выражения чувств имеют сигналы глаз; пристальный взгляд, взгляд исподлобья, сверкающий молниями взгляд, суженные зрачки, прищуривание, а также стиснутые зубы, движение скул — все это демонстрирует агрессию.  Об отрицательных чувствах, испытываемых учителем, может свидетельствовать также и его голос, тон и темп речи. | УК – 6 |
|  | Виды агрессивности и ее взаимосвязь с конфликтами. | Инструментальная (операциональная) агрессия — это применение агрессивного средства воздействия в достижении позитивных целей, которое сопровождается отрицательным эффектом.  Преднамеренная (интенциональная) агрессия — стремление нанести вред с осознанием последствий. Ее отличает получение удовольствия от достижения цели.  Агрессивность бывает — неосознанная (в виде предубеждений, предрассудков) и осознанная (в форме цинизма и открытого деструктивного, девиантного поведения). | УК – 6 |
|  | Эмоциональное реагирование в конфликтах и саморегуляция. | Преодоление конфликта, как считают специалисты, связано с управлением эмоциями, к тому же умение управлять эмоциями, взятие их под контроль позволяет осуществить хладнокровный анализ происходящего и спрогнозировать возможные варианты развития событий и выбрать наилучшую стратегию поведения.  Эмоционально насыщенные действия, как правило, провоцируют встречные агрессивные реакции, поэтому контроль над эмоциями помешает нарастанию враждебности и сохранит конструктивность взаимодействия. К тому же известно, что длительное и регулярное пребывание в некоторых эмоциональных состояниях губительно воздействует на организм и приводит к возникновению соматических расстройств внутренних органов при интропунитивной реакции (вовнутрь) или к расстройству сердечнососудистой системы при экстрапунитивной реакции, выражающейся в гневе и агрессии (во внешнюю среду). Такие эмоции порождают разрушающие переживания, доказано также, что они сокращают человеческую жизнь. Зачастую, агрессируя по отношению к другим людям, человек манипулирует, так как это избавляет его от базовой тревоги. | УК – 6 |
|  | Классификация конфликтов в организации. | Классифицируя организационные конфликты, выделяют конфликты личностные, или психологические, межличностные, или социально-психологические, и социальные. Рассмотрим последовательно эти типы конфликта. | УК – 6 |
|  | Личностный, или психологический, конфликт. | Личностный, или психологический, конфликтзатрагивает только структуру сознания личности (члена организации) и психику человека, Поэтому этот тип конфликта нельзя считать социальным конфликтом в чистом виде. Личностные конфликты не могут напрямую воздейст­вовать на процессы, протекающие в организации, однако если они по­лучают распространение и охватывают различные уровни управления в организации, возможны серьезные негативные последствия вплоть до невыполнения организацией своих задач и даже ее распада. Кроме того, личностные конфликты служат основой для межличностных и социальных конфликтов. Среди личностных, или психологических, конфликтов наиболее распространены ролевые и мотивационные конфликты. | УК – 6 |
|  | Межличностный, или социально-психологический, конфликт. | Межличностный, или социально-психологический, конфликтимеет две разновидности в зависимости от широты зоны разногласий:  1) конфликт охватывает двух или более членов организации, каж­дый из которых не представляет группу, т.е. группы не задействованы в конфликте;  2) конфликт затрагивает отдельного работника и социальную группу. Такой конфликт начинается с негативных отношений между отдельными личностями, а группа представляет одну из сторон в конфликтном взаимодействии. | УК – 6 |
|  | Межгрупповой (социальный) конфликт. | Межгрупповой (социальный) конфликт возникает в тех случаях, когда интересы некоторого числа членов организации, образующих формальную или неформальную группу (т.е. социальную общность, способную на совместные скоординированные действия), вступают в противоречие с интересами другой социальной группы, не включаю­щей в себя работников из первой группы. Основой межгруппового конфликта весьма часто бывает межличностный конфликт, так как индивиды всегда пытаются получить поддержку и ресурсы со стороны своего социального окружения. | УК – 6 |
|  | Открытые и скрытые конфликты. | Открытые и скрытые конфликты.Конфликты в организации классифицируются не только по степени распространения, но и по степени открытости конфликтных взаимодействий. По этому основанию раз­личают открытые и скрытые формы конфликта.  Открытые конфликты. Здесь все взаимодействия противоборствующих сторон явно обозначены, декларируемы и предсказуемы. О таких конфликтах известно и высшему руководству организации, и любому работнику в ее пределах, и иногда — представителям (обычно руково­дителям) других организаций. Конфликтные взаимодействия такого рода проявляются в виде прямых протестов, косвенных акций (под­стрекательства), открытых взаимных обвинений, открытого пассивно­го сопротивления (невыполнение заданий или невыход на работу) и т.д. В зависимости от ситуации реакция соперника может быть от­крытой или скрытой. Однако последняя в данном случае не поощряет­ся, так как расценивается как проявление слабости или малодушия. Большинство открытых конфликтов достаточно хорошо структуриро­ваны, в них ярко выражены интересы и претензии сторон, резко очер­чены границы конфликтной ситуации.  С точки зрения управления и последующего гашения открытые конфликты более предпочтительны, но вместе с тем в силу своей ост­роты они могут быть разрушительны и распространиться на другие структурные единицы организации.  Скрытые конфликты составляют основную долю конфликтных взаимодействий. Эти конфликты недоступны непосредственному наблюдению, поскольку соперники пытаются подавить соперника или навязать ему свою волю, используя факторы неожиданности или неизвестности. | УК – 6 |
|  | Этапы протекания конфликта | Предконфликтная стадия.  Инцидент  Эскалация  Пик конфликта  Завершение конфликта.  Послеконфликтная стадия | УК – 6 |
|  | Стратегии разрешения конфликта (Модель Томаса – Килмена) | Стиль конкуренции. При этом стиле поведения противники и после разрешения конфликта сохраняют настрой на борьбу с сопер­ником, однако эта борьба преобразуется в деловое соперничество — отдельные члены организации или ее подразделения стремятся опе­редить или отстранить соперника, избегая прямых конфликтных вза­имодействий.  Стиль уклонения. При уклонении участников от конфликтных взаимодействий конфликт очень часто приходит к разрешению или угасанию. При этом стиле поведения на определенной стадии кон­фликта его участники прекращают активно отстаивать свои права и уклоняются от активных конфликтных взаимодействий.  Стиль приспособления. Разрешение конфликта через приспособ­ление к ситуации изначально предполагает, что по крайней мере одна из сторон будет подчиняться другой стороне. Без этого невозможен сам процесс приспособления.  Стиль сотрудничества. Разрешение конфликтов через сотруд­ничество представляет собой наилучший способ. При этом после прекращения конфликтных взаимодействий и изменения кон­фликтной ситуации стороны по-прежнему отстаивают свои инте­ресы, но они стремятся к их достижению, способствуя достижению целей другой стороны.  Стиль компромисса является наиболее распространенным при разрешении конфликтных ситуаций, поскольку конфликтующим сторонам трудно полностью отказаться от своих притязаний. Следуя данно­му стилю, стороны конфликта должны согласиться на частичные ус­тупки. При этом конфликт может быть погашен или даже разрешен, поскольку причина конфликта перестает казаться непреодолимым препятствием. | УК – 6 |
|  | Способы управления конфликтами. | Способы управления конфликтами**.**Конфликты могут иметь рациональную, и эмоциональную природу. В зависимости от этого выделяют управление конфликтами на основании:  • целенаправленного воздействия на причины и условия кон­фликта;  • изменения установок и ценностных ориентации соперников.  Эти виды управления конфликтом реализуются в различных спо­собах, к основным из которых относятся организационные, социокультурные и социально-психологические. | УК – 6 |
|  | Сущность и виды профессиональной этики. | Профессиональная этика представляет собой совокупность моральных норм, правил, принципов, которые регулируют отношение человека к своим профессиональным обязанностям, долгу, а также взаимоотношения людей в трудовой деятельности.  Профессиональную этику в некоторых случаях именуют профессиональной деонтологией, или учением о долге.  Основными видами профессиональной этики являются: врачебная этика, педагогическая этика, этика ученого, этика права, предпринимателя (бизнесмена), инженера и т. д. | УК – 6 |
|  | Принципы и нормы профессиональной этики. | «Золотым правилом» нравственности считается правило, согласно которому не следует делать другим того, чего не желаешь себе.  К числу частных принципов можно отнести следующие: принцип здравого смысла, принцип удобства, принцип целесообразности, принцип консерватизма, принцип непринужденности, принцип «Не навреди», принцип максимально высокого качества работы, принцип сохранения профессиональной тайны, конфиденциальности, конфликт интересов, принцип коллегиальности.  Профессиональная этика также базируется на общенравственных нормах: вежливость, тактичность и чуткость, уважение к другому, скромность и деликатность, честность, правдивость, обязательность, трудолюбие, справедливость, соблюдение обещаний и договоров. | УК – 6 |
|  | Этический кодекс: понятие и классификации. | Кодексы профессиональных объединений создаются как дополнение к законодательству, регулирующему деятельность профессионалов.  Содержание кодекса компании определяется ее особенностями, структурой, задачами развития, установками ее руководителей. Как правило, кодексы содержат две части — идеологическую (миссия, цели, ценности), которая может не включаться в содержание кодекса; нормативную (стандарты рабочего поведения).  В настоящее время сложились три типа этических кодексов:  регулятивный документ с конкретно разработанными правилами, включая санкции по отношению к нарушителям;  относительно краткие хартии, декларации, создаваемые в процессе формирования профессионального сообщества;  подробные кодексы отдельных фирм, организаций, включающие конкретные обязательства работников перед клиентами и партнерами, сотрудниками и обществом. | УК – 6 |
|  | Культура одежды делового человека. | Основой этикетной культуры в одежде является вкус. Одеваться со вкусом — это значит проявлять внимание к окружающим.  Одежда должна быть опрятной, вычищенной и выглаженной, так как аккуратность и подтянутость в одежде часто ассоциируются с организованностью в работе, умением ценить свое и чужое время.  Каждая профессиональная группа людей имеет свой стиль одежды, внешнего вида. Но можно выделить и общую характеристику стиля делового человека — консерватизм; умеренность. | УК – 6 |
|  | Понятие и особенности корпоративной этики и этикета. | Корпоративной этикой (в широком смысле) называется система универсальных и нравственных специфических требований и норм поведения, реализуемых в процессе деятельности частных компаний.  Корпоративный этикет, как правило, официальный. Но в организациях присутствуют нормы и правила неофициальных (неформальных) отношений.  В корпоративном этикете выделяется внешний корпоративный этикет, который регламентирует деятельность компании на рынке, взаимоотношения с партнерами и клиентами, и внутренний, регулирующий взаимодействия работников внутри компании. | УК – 6 |
|  | Корпоративной общение и корпоративная культура. | Корпоративное общение - это процесс взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом. Предметом корпоративного общения является дело, а основной задачей - продуктивное сотрудничество.  Деловое общение требует от служащих высокой коммуникативной культуры.  Коммуникативная культура включает в себя знания, умения, навыки в области организации взаимодействия людей, позволяющие устанавливать психологический контакт с деловыми партнерами, добиваться желательных результатов. В основе коммуникативной культуры лежат общепринятые нравственные требования к общению. | УК – 6 |
|  | Корпоративная этика и социальная ответственность. | Корпоративная этика — это правила поведения, которые установлены определенной компанией и обеспечивают нормальную деятельность как отдельных сотрудников, так и всей организации в целом.  Социальная ответственность — это этический принцип, заключающийся в том, что для реализации общественного долга в процессе принятия решений необходим учёт не только интересов индивидов или организаций, принимающих эти решения, но и интересов, ценностей и целей широких социальных групп и общества в целом. | УК – 6 |
|  | Этические проблемы корпоративных отношений. | В деловых отношениях нередко возникают проблемы. К числу «вечных проблем» относят: соотношения целей и средств их достижения, личных и общественных интересов, материальных и духовных ценностей, выбор между краткосрочной выгодой и долгосрочным результатом.  Этические проблемы возникают в деловых отношениях по следующим причинам:   * + сокрытие фактов и неверная информация в отчетах;   + выпуск некачественной продукции;   + завышение цен или обман при проведении переговоров;   + наличие фаворитов внутри организации;   + производство продукции с сомнительными характеристиками безопасности;   + перемещение по служебной лестнице «по головам»;   + обман работников с целью получения выгоды. | УК – 6 |
|  | Манеры поведения и имидж делового человека. | Манеры - способ держать себя, внешняя форма поведения, обращения с другими людьми, употребляемые в речи выражения, тон, интонация, характерные для человека походка, жестикуляция и даже мимика.  Деловой имидж - комплекс характеристик, дающих впечатление об успешности, работоспособности, решительности и других личных качествах человека. Характеристики положительного делового имиджа: привлекательный и аккуратный внешний вид, грамотно поставленная речь, хорошие манеры поведения, спокойная реакция на критику и похвалу, жесты и позы, одежда (в зависимости от сферы деятельности), уверенность в себе. | УК – 6 |
|  | Внешний вид делового человека. | Гармоничный внешний облик предполагает отражение внутреннего мира человека. С помощью правильно сформированного визуального имиджа деловой человек может представлять общественности свои личностные и профессиональные качества. Опрятный внешний вид, сдержанные цвета одежды, часы, записная книжка продемонстрируют организованность и ответственность, серьезность намерений.  При формировании делового гардероба необходимо принимать во внимание следующие условия: цветовую гамму, соответствие характеру, фигуре, возрасту, сезону. Также нужно учитывать модные тенденции, правила этикета, регламентирующие внешний вид в данной профессиональной сфере. | УК – 6 |
|  | Самопознание как специфическая познавательная деятельность. | Самопознание как специфическая познавательная деятельность – это совокупность и последовательность действий, в результате которых достигается цель: человек формирует знание о себе, образ Я, Я-концепцию. Данная деятельность имеет свои закономерности, может быть описана через характеристику потребностей, мотивов, целей, способов и результатов (В.Г. Маралов). | УК – 6 |
|  | Общие закономерности самопознания | * степень осознанности – неосознанности (самопознание как осознанный процесс характеризуется целенаправленностью, человек ставит перед собой специальную цель – выявить в себе ту или иную способность, склонность, черту личности, используя для этого специфические средства, которые помогают проанализировать и оценить себя); * степень насыщенности самопознания на различных этапах жизненного пути (на каких-то этапах жизни человек более глубоко, интенсивно познает самого себя, а на каких-то этапах это менее выражено); * принципиальная незавершенность самопознания (эта закономерность обусловлена тем, что реальная жизнь как бы опережает процесс ее осознания, реально личность и жизнь человека богаче, чем то, что он пока знает о себе). | УК – 6 |
| 70 | Цели самопознания. | Цели самопознания могут быть очень разными, все зависит от того, какой достигаемый в ходе самопознания образ будущего результата представляется. Цели бывают широкие и узкие, реальные и нереальные. К предельно широким целям самопознания относятся познание своей личности в целом и познание жизненных целей. Другой широкой целью самопознания являются жизненные цели, прояснение, познание которых придает жизни устойчивость, целенаправленность, осмысленность.  К узким целям самопознания относится то конкретное содержание своего образа Я, которое становится актуальным для человека в настоящий момент. Реальная цель предполагает, что человек обнаруживает и анализирует в себе то, что на самом деле существует. Цель нереальная – когда человек пытается зафиксировать и познать в себе то, чего на самом деле нет. | УК – 6 |
| 71 | Механизмы самопознания. | В качестве механизмов самопознания рассматривается взаимодействие идентификации и рефлексии. Идентификация дает возможность через отождествление с другим человеком познать самого себе. Рефлексия позволяет осуществлять глубокий и полноценный самоанализ, выявлять самые различные аспекты собственного Я. | УК – 6 |
| 72 | Мотивы самопознания | Выделяются мотивы самопознания, которые условно можно поделить на две группы: специфические, т.е. лежащие в основе самой деятельности самопознания, и неспецифические, которые связаны с самопознанием опосредованно. К специфическим мотивам относится интерес к себе – эмоционально окрашенная потребность в познании себя. К неспецифическим мотивам самопознания относятся все остальные мотивы, которые также можно разделить по степени значимости для развертывания деятельности самопознания на три группы: мотивы, связанные с Я (мотивы самоуважения, целостности Я, мотив достижения самоидентичности, мотив признания себя со стороны других); мотивы, связанные с саморазвитием (мотивы самоутверждения, самосовершенствования, самореализации, самопрезентации, самоактуализации и др.); мотивы других видов деятельности (общения, престижа, достижения, познания, учения, моральные мотивы и др.). | УК – 6 |
| 73 | Дайте определение саморазвитию. | Саморазвитие – это осознанный процесс целенаправленного самоизменения, в то время как развитие происходит спонтанно в результате разрешения внутренних противоречий и сопровождается изменениями качеств личности, которые ею не осознаются | УК – 6 |
| 74 | Механизмы саморазвития | В качестве психологических механизмов саморазвития рассматриваются рефлексия (С.Л. Рубинштейн, Л.И. Анциферова, К.А. Абульханова-Славская, И.С. Кон и др.), самопринятие и самопрогнозирование (В.Г. Маралов). | УК – 6 |
| 75 | Роль рефлексии в саморазвитии | Исследователи отмечают, что именно рефлексия позволяет человеку выйти за пределы собственной жизни, деятельности и обозначить в качестве объекта своего исследования, анализа, оценки и практического отношения свои мысли, эмоциональные состояния, действия, отношения и всего себя в целом. Рефлексия рассматривается как способность к ценностной самоориентации, смысловой саморегуляции. Указывается, что рефлексия как бы встроена в сам механизм саморазвития личности. | УК – 6 |
| 76 | Самопринятие как механизм саморазвития | Самопринятие как механизм саморазвития, по мнению В.Г. Маралова, проявляется через признание человеком в самом себе всех сторон и качеств личности, вызывающих как позитивные, так и негативные эмоции. Самопринятие – это признание права на существование всех аспектов собственной личности, как и личности в целом. Как сильные стороны, так и слабые, как положительные, так и отрицательные – все они имеют равное право на существование, функционирование, какие бы отрицательные эмоции и переживания эти слабые стороны, негативные черты у нас ни вызывали. | УК – 6 |
| 77 | Самопрогнозирование как механизм саморазвития | Другой механизм саморазвития – самопрогнозирование – дает возможность осуществлять человеку выходы за пределы себя сегодняшнего, предвосхищать события внешней и внутренней жизни, ставить задачи предстоящей деятельности и саморазвития. Самопрогнозы могут быть проанализированы с точки зрения их содержания, направленности, определенности - неопределенности, устойчивости, расположенности на временной оси. | УК – 6 |
| 78 | Самоутверждение как форма саморазвития | Самоутверждение как форма саморазвития характеризует направленность человека самостоятельно утвердить себя как личность, чтобы это качество не поколебали ни обстоятельства, ни другие люди, ни сам утверждающийся субъект. Или иными словами, самоутверждение – это специфическая деятельность в рамках саморазвития по обнаружению, подтверждению своих определенных качеств личности, черт характера, способов поведения и деятельности. | УК – 6 |
| 79 | Самосовершенствование как форма саморазвития | Самосовершенствование – это форма саморазвития, которая означает, что человек сам (самостоятельно) стремится быть лучше, стремится к некоторому идеалу, приобретает те черты и качества личности, которых у него пока нет, овладевает теми видами деятельности, которыми он не владел. Самосовершенствование – это процесс сознательного управления развитием личности, своих качеств и способностей. Хотя идеал, как правило, недостижим и понимается каждым человеком по-своему, тем не менее тенденция к развитию, если она имеется, придает осмысленность жизни, насыщает ее полнотой, устойчивостью и определенностью | УК – 6 |
| 80 | Самоактуализация как форма саморазвития | Самоактуализация является высшей формой саморазвития, актуализируются высшие смысловые мотивы поведения и жизни человека. По определению автора теории самоактуализации А. Маслоу, самоактуализация – это умение человека стать тем, кем он способен стать, т.е. он обязан выполнить свою миссию – реализовать то, что в нем заложено, в соответствии с собственными высшими потребностями: Истиной, Красотой, Совершенством и т.д. Согласно А. Маслоу, потребность в самоактуализации является вершиной в ряду потребностей человека, она не может возникнуть и быть реализованной, если не реализованы потребности более низшего порядка. | УК – 6 |
| 81 | Опишите пути поведения, ведущие к самоактуализации | А. Маслоу выделяет восемь путей (способов) поведения, ведущих к самоактуализации: живое и бескорыстное переживание с полным сосредоточением и погруженностью;  жизнь – процесс постоянного выбора: продвижения или отступления; самоактуализация – это непрерывный процесс, когда предоставлены многократные отдельные выборы: лгать или говорить правду, воровать или не воровать и др.;  способность быть честным, умение брать на себя ответственность; способность быть независимым, быть готовым отстаивать позиции, независимые от других; не только конечное состояние, но и сам процесс актуализации своих возможностей; моменты: высшие переживания, мгновения экстаза, которые нельзя купить, не могут быть гарантированы и невозможно даже искать; способность человека к разоблачению собственной психопатологии – умение выявить свои защиты и после этого найти в себе силы преодолеть их. | УК – 6 |
| 82 | Принципы сопровождения в процессе саморазвития | Основные принципы психолого-педагогического сопровождения: -признание безусловной ценности внутреннего мира каждой личности, каждой индивидуальности, приоритетность потребностей, целей и ценностей самопознания и саморазвития; -следование за естественным развитием человека при опоре не только на возрастные закономерности, но и на личностные достижения, в которых закреплены те усилия, которые человек приложил для того, чтобы продвинуться вперед; -побуждение человека к поиску самостоятельных решений, помощь в принятии на себя необходимую меру ответственности, создание необходимых условий для осуществления человеком личностных выборов. | УК – 6 |