

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского»  
Институт аспирантуры и докторантуры**

**К.Д. Дятлова  
И.В. Гребенев  
Л.Н. Захарова  
Т.Г. Мухина  
И.М. Швец  
Л.Н. Шилова**

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА АСПИРАНТОВ ПО КУРСУ  
«ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ»**

Учебно-методическое пособие

Рекомендовано научно-методическим советом  
Института аспирантуры и докторантуры

Нижний Новгород  
2020

УДК 001.8+167+930:001

ББК Ч 421

М 34

М 34 Дятлова К.Д., Гребенев И.В., Захарова Л.Н., Мухина Т.Г., Швец И.М., Шилова Л.Н. Самостоятельная работа аспирантов по курсу «Психология и педагогика высшей школы»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2020. – 53 с.

Фонд электронных образовательных ресурсов ННГУ

Рецензент: доктор педагогических наук, профессор Г.А. Кручинина

Учебно-методическое пособие предназначено для аспирантов ННГУ в качестве методической поддержки выполнения самостоятельных работ по курсу «Психология и педагогика высшей школы». В пособии приводится перечень работ, требования к ним и критерии экзаменационных отметок в рамках балльно-рейтинговой системы.

Ответственный за выпуск:

Ученый секретарь научно-методического совета Института аспирантуры и докторантуры  
ННГУ к.б.н. Половинкина Е.О.

ББК Ч 421

© Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского, 2020

© Дятлова К.Д., Гребенев И.В., Захарова Л.Н., Т.Г. Мухина, Швец И.М., Шилова Л.Н.  
2020

## ВВЕДЕНИЕ

Из всех преобразований, происходящих в настоящее время в высшей школе, наиболее радикальными можно считать преобразования в аспирантуре. Если раньше институт аспирантуры относился к постдипломному образованию, то в настоящее время он стал третьей ступенью высшего образования. Такое изменение статуса аспирантуры повлекло кардинальную перестройку во всех позициях и аспектах её организации.

Новая редакция организации аспирантуры предусматривает подготовку не только исследователей, но и преподавателей-исследователей, причём не «или-или», а одновременно любой выпускник аспирантуры должен быть и исследователем, и преподавателем-исследователем [1].

Для формирования общепрофессиональной компетенции – готовности к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования – в Институте аспирантуры и докторантуры Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского разработали и ввели в программу аспирантуры всех направлений и направленностей подготовки дисциплину «Психология и педагогика высшей школы». Дисциплина находится в комплементарной связи с педагогической практикой аспирантов ННГУ.

Дисциплина концентрирует теоретическую часть курса так, чтобы в ней оставить материал, необходимый для реальной педагогической практики, которая потребуется выпускнику для ведения необходимых занятий как с учётом зарекомендовавших себя педагогических традиций высшей школы, так и с использованием педагогических инноваций.

**Цель дисциплины** - формирование у аспирантов базовых знаний и умений научного поиска, их практического использования в реальной педагогической деятельности как необходимой основы формирования всесторонне развитой, социально активной, творчески мыслящей личности. В процессе семинарских занятий аспиранты должны овладеть разнообразными формами организации педагогического процесса, познакомиться и осмыслить педагогические идеи, традиционные и инновационные технологии педагогического процесса в вузе.

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

Дисциплина Б1.В.02.01 «Психология и педагогика высшей школы» входит в вариативную часть дисциплин ОПОП по всем направлениям подготовки аспирантов в ННГУ и включена в государственный образовательный стандарт Российской Федерации.

Объём дисциплины составляет 3 зачётные единицы, всего - 108 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (занятия лекционного типа -18 час., семинарского типа, мастер-классы и т.п. - 18 час.), 36 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов – подготовка к экзамену. При этом лекционная часть является инвариантной направленностям, общей для всех аспирантов, а

семинарские занятия и, особенно, самостоятельная работа строго ориентированы на подготовку аспиранта к педагогической деятельности по его направлению [2]. Дисциплина изучается в 3 (математические и естественнонаучные специальности) или 4 (гуманитарные специальности) семестре. Форма контроля – экзамен по итогам балльно-рейтинговой оценки.

**Требования к результатам освоения дисциплины (компетенции).**

Выпускник, освоивший программу, должен обладать следующими **универсальными компетенциями:**

- способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК-5);

- способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-6);

**и общепрофессиональными компетенциями:**

- готовностью к преподавательской деятельности по основным образовательным программам высшего образования (ОПК-2) .

В настоящее время Дисциплина «Психология и педагогика высшей школы» в ННГУ включает 5 разделов (модулей). Каждый раздел ведет отдельный преподаватель, который не только проводит лекции и семинарские занятия, но, главное, - организует самостоятельную работу аспирантов и осуществляет контроль её выполнения. В первом модуле «Приоритетные стратегии и тенденции развития высшего образования» рассматриваются в основном теоретические вопросы о современных тенденциях в развитии высшего образования в России, о Болонском процессе, обеспечивающем сближение российской и европейской систем высшего образования. По завершении данного модуля аспиранты выполняют три задания (табл. 1).

Второй модуль «Основы педагогики высшей школы» раскрывает вопросы диалектической взаимосвязи педагогики и психологии, которые обусловили разработку и внедрение личностно-ориентированного обучения, деятельностного и компетентностного подходов в учебный процесс через освоение современных педагогических технологий и активных методов обучения. Данный модуль организуется с использованием технологии развития критического мышления (ТРКМ), что позволяет познакомиться с некоторыми инновационными педагогическими технологиями не просто

через усвоение информации о них, а в ходе практического её применения преподавателем. Обучающиеся при этом могут на практике убедиться в эффективности технологий, отследить необходимые условия, способствующие продуктивной деятельности как преподавателя, так и обучающихся. На занятиях данного модуля предусмотрена совместная продуктивная деятельность обучающихся. В ходе самостоятельной работы аспирантами выполняются командные или индивидуальные проекты по разработке учебного занятия в высшей школе. Перед разработкой проектов аспиранты пишут эссе, в которых рассматривают возможности использования современных педагогических технологий в тех дисциплинах, которые бы они хотели преподавать или в любых других дисциплинах своего направления. Написание эссе в определённой степени помогает аспирантам с выбором педтехнологий для разработки проекта занятия. По окончании данного блока происходит защита разработанного проекта занятия с использованием презентации и доклада (табл. 1).

Третий модуль «Психология деятельности и проблемы обучения и воспитания в высшей школе» предусматривает актуализацию вопросов психологического обеспечения профессиональной педагогической деятельности: ценностно-мотивационные и когнитивные особенности преподавателя, психологические методы управления в образовательном процессе. Рассматриваются также психологические особенности современного студенчества. Самостоятельная работа по данному блоку весьма разнообразна. Предусмотрен аналитический отчёт, ключевой вывод которого должен помочь аспиранту осуществить самоидентичность, раскрыть разработанную индивидуальную траекторию профессионального и личностного роста (содержание, критерии, этапы, шаги, способы и пр.) в качестве преподавателя высшей школы. Основными методами сбора и анализа данных являются метод анализа корпоративной документации, на основе которого выявляются конкретные компетенции (по типологии Дж.Читама и Дж.Чиваса) с уровнем их значимости для успешного

выполнения деятельности (преподаватель высшей школы) и SWOT-анализ. Кроме того, аспирант должен выполнить ряд тестов по психологии (табл. 1)

В ходе четвертого модуля «Современные образовательные технологии» рассматривается технологический подход к обучению. Самостоятельная работа аспирантов включает разработку одного из видов кейсов в рамках Кейс-метода.

В последнем (пятом) модуле «Педагогический контроль» продолжается рассмотрение инновационных педагогических технологий, но не только в контексте организации усвоения нового материала, но и в контексте организации педагогического контроля за его усвоением. По материалам данного модуля аспирант составляет тест рубежного или итогового контроля по одному из преподаваемых спецкурсов (табл. 1).

Баллы за выполнение самостоятельных работ и работу на занятии суммируются в балльно-рейтинговую систему согласно таблице 1.

Таблица 1

**Балльно-рейтинговая система оценки деятельности аспиранта**

№ п/п	Наименование разделов дисциплины (модулей)	Наименования самостоятельно выполняемых заданий	Количество баллов за выполнение заданий
1.	Приоритетные стратегии и тенденции развития высшего образования	3 задания из приведенных 6	10
2.	Основы педагогики высшей школы	- Проект учебного занятия в высшей школе - Защита проекта занятия	10 10
3.	Психология деятельности и проблемы обучения и воспитания в высшей школе	-Обоснование индивидуальной траектории личного и профессионального развития в качестве преподавателя высшей школы - Выполнение тестов по психологии	20 10
4.	Современные образовательные технологии	- Разработка кейса	20
5.	Педагогический контроль	- Составление педагогического теста	20

<b>ИТОГО</b>		100
--------------	--	-----

Критерии экзаменационных оценок:  
 100-90 набранных баллов – отлично;  
 89-70 набранных баллов – хорошо;  
 69-51 набранный балл – удовлетворительно;  
 50 и менее набранных баллов – неудовлетворительно.

## **МОДУЛЬ 1. ПРИОРИТЕТНЫЕ СТРАТЕГИИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

(Проф. И.В. ГРЕБЕНЕВ) – max 10 баллов

На сайте ИАД – презентация - И.В. Гребенев. Педагогика высшей школы. Дидактика. Для аспирантов.

Задание 1. Составить по образцу слайд 14-15 процесс формирования знаний, умений и переход к навыкам творчеству в Вашей предметной области

Задание 2. Составить таблицу профессиональных компетенций по Вашей специальности на основе анализа ФГОС

Задание 3. Описать последовательность полного усвоения содержания в конкретике Вашей темы в соответствии с конусом обучения Дейла (слайд44)

Задание 4. Разделить процесс обучения и результат – обученность. Выбор определений, наиболее точно отвечающих Вашим представлениям (слайд 46)

Задание 5. Заполнить третий столбец табл. (Слайд 52) и описать Ваше мнение о сущности учебного процесса. Дать оценку представленным выше парадигмам (слайды 48-49)

Задание 6. Сконструировать логически обоснованный вариант учебного процесса по Вашей теме, используя логику слайды 61, 65, 66, 67

**Выполнить 3 любых задания из (объем до 5 стр. А4)**

## **МОДУЛЬ 2 . ОСНОВЫ ПЕДАГОГИКИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

(Проф. И.М. ШВЕЦ) - max 20 БАЛЛОВ

На сайте ИАД - «Пособие И.М. Швец»

### **План Проекта учебного занятия**

Цель занятия

Требования к знаниям и умениям студентов

Компетенции, формирующиеся у студентов в ходе занятия

Ход занятия	Действия преподавателя	Действия студентов
<b>Вызов</b>		

1. Активизация учащихся 2. Определение цели, знаний учащихся по теме		
<b>Реализация смысла</b> 1. Непосредственный контакт с предметом 2. Подготовка к рефлексии: обучение в ходе обсуждения результатов.		
<b>Рефлексия</b> 1. Обработка результатов с учетом новых знаний.		

#### Критерии оценки проекта занятия

Цели – 3 балла (знать, уметь, владеть, отражены компетенции в соответствии с уровнями развития)

Использованы инновационные педтехнологии (целиком или элементы):

- в соответствии с целями на основе компетенций – 3 балла;
- в соответствии с целями – 2 балла;
- без соответствия целям – 1 балл.

Результаты понятны (2 балла):

- в соответствии с целями – 2 балла
- не в соответствии с целями – 1 балл

Оформление – 1 балл

#### Критерии оценки защиты (презентации) проекта занятия

Устный доклад (3 балла): логичность, выразительность, регламент

Презентация (3 балла): логичность, эстетическая выразительность, отражение основных моментов проекта

Поведение при защите (3 балла): ответы на вопросы, умение задавать вопросы другим, характеристика других докладов. Бонус – 1 балл.

Итого: 10 баллов

### **МОДУЛЬ 3. ПСИХОЛОГИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

(Проф. ЗАХАРОВА Л.Н., доц. ) max 30 баллов

**Примерное содержание отчета по модулю «Психология».**

Работа имеет творческий характер, поэтому готовые алгоритмы не предлагаются

**Структура отчета**

Титульный лист

- **Введение.** Актуальность, возможности применения компетенции УК-5 в деятельности преподавателя высшей школы, (специалиста кадровой службы предприятия, организации, специалиста по корпоративному обучению персонала)

- **Цель и задачи.**

- **Методы.** В раздел методы в обязательном порядке входит изучение литературы, метод анализа корпоративной документации, SWOT-анализ, психодиагностический метод, раскрываемый через комплекс частных методик (методика самонаправленного поиска Дж.Холланда, Методика выявления типа характера), теоретического моделирования (траектории личностного и профессионального развития), в зависимости от содержания раздела «Актуальность» и значимости для вашей профессиональной деятельности тех или иных личностных, этических, когнитивных или метакомпетенций.

**Результаты.** Результаты должны быть представлены в таблице выявленных частных компетенций, в матрице SWOT-анализа, в таблице с данными применения психодиагностических методик и рисунках.

**Анализ результатов.**

**Выводы.** Выводы должны полностью соответствовать цели и задачам. Ключевой вывод должен раскрыть разработанную **индивидуальную траекторию профессионального и личностного роста (содержание, критерии, этапы, шаги, способы и пр.)** в соответствии с осваиваемой универсальной компетенцией **УК-5 - способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.**

Основными методами сбора и анализа данных являются **метод анализа корпоративной документации**, на основе которого выявляются конкретные компетенции (по типологии Дж.Читама и Дж.Чиваса) с уровнем их значимости для успешного выполнения деятельности (преподаватель высшей школы и субъект иной, взятой для анализа деятельности) и **SWOT-анализ**. Данные, полученные с помощью частных психодиагностических методик включаются в его составляющие, как дополнительные, создающие возможность содержательного анализа частных компетенций.

К числу основных корпоративных документов, позволяющих выявить необходимые компетенции сотрудников, относятся Миссия и Стратегии развития ННГУ (другого вуза, более подходящего вам по каким-либо причинам, предприятия), Квалификационные требования к работникам, занимающим те или иные должности, Должностные инструкции, иные документы, находящиеся на сайте вуза, предприятия.

Для разработки индивидуальной траектории достаточно взять 5-6 компетенций, но сделать их детальный анализ, пояснить их особую значимость для вас как потенциального преподавателя высшей школы.

Приложения.

Приложение 1. Литература.

Приложение 2. Матрица SWOT-анализа

Приложение 3. Методика самонаправленного поиска Дж.Холланда

Приложение 4. Опросник Г.Шмишека. Акцентуации характера

Приложение 5 Методика «Ценностные ориентации Милтона Рокича»

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Саралиева З.М. Технология разработки модели базовых компетенций сотрудников университета в условиях реализации программы повышения конкурентоспособности // Университетское управление: практика и анализ, 2014 (89), №1, С.24-32.

**Технология разработки модели базовых компетенций сотрудников университета в условиях реализации программы повышения конкурентоспособности**

**А.О.Грудзинский, Л.Н.Захарова, З.М.Саралиева**

В статье рассмотрена проблема управления человеческими ресурсами университета при реализации программы повышения конкурентоспособности. Предложена технология разработки модели психологического облика и базовых функциональных компетенций сотрудников университета на основе анализа специфики задач, отраженных в корпоративной документации, и экспертного выявления особенностей компетентностного обеспечения деятельности разного типа. Представлены модели компетенций ассистента и кандидата в управленческий резерв.

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, человеческие ресурсы, оценка персонала, кадровый резерв, психологический облик, компетенции, корпоративная документация, экспертная оценка*

Практически любая развивающаяся современная организация в качестве одного из основных приоритетов своей работы рассматривает управление человеческими ресурсами [13, 17]. Высшее профессиональное образование – не исключение. Более того, в этой сфере ключевая роль человека, его способностей, масштаба личности не вызывает сомнений. И ведущие вузы во всем мире уделяют кадровой работе все большее внимание [3,10,14,15,24]. Особое значение управление человеческими ресурсами приобретает в условиях постановки вузами новых сложных задач, и одна из важнейших – повышение конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров. В этих условиях перед вузом встает необходимость самодиагностики на предмет соответствия потенциала, в том числе кадрового, новым задачам. Одной из важных составляющих кадровой работы становится создание группы кадрового резерва на различные должности и оптимизация приема на работу новых молодых сотрудников, которые еще не имеют серьезного научного задела, профессиональных рекомендаций, их модели профессионального поведения еще не сложились. Тем не менее, и группу резерва, и новых молодых сотрудников объединяет то, что их труд должен способствовать движению вуза в выбранном направлении. Эти проблемы в целом заостряют существующую в любой организации проблему оценки персонала, поскольку оценка позволяет оптимизировать все направления кадровой работы: от привлечения новых кадров до совершенствования процесса корпоративного обучения.

В настоящее время в России сосуществуют несколько подходов к оценке персонала. Наиболее перспективными представляются два подхода: деятельностный и компетентностный. Традиционный для нашей страны деятельностный подход

подразумевает проведение детального теоретического и эмпирического анализа профессиональной деятельности, ее требований к субъекту с созданием модели профессионально важных качеств, обеспечивающих успешное овладение деятельностью и ее эффективное выполнение. Компетентностный подход основан больше на опытным и (или) экспертном выделении тех качеств и умений человека, которые причинно связаны с успешным и превосходным выполнением конкретной работы с обязательной эмпирической проверкой. Этот подход [16,18,23] позволяет решить острые проблемы оценки в более сжатые сроки и в силу своей конкретности становится все более используемым в практике. Вместе с тем, исследования показывают, что, имея существенные различия, эти подходы вполне могут дополнять друг друга [9].

Несмотря на то, что управление человеческими ресурсами является активно развивающейся областью и научных исследований, и практики, прямое заимствование системой образования технологий, существующих, как правило, в бизнесе, в том числе и по оценке персонала, не представляется приемлемым по нескольким причинам.

Во-первых, как справедливо отмечают С.Гумонд и др., конкретизируя известную мысль С.Л.Рубинштейна о преломлении внешнего через внутреннее, личность человека должна исследоваться в контекстах [20], а к ним относятся и социальный, и организационный контексты, и контекст задач, формирующий вызовы к личностным качествам и компетенциям субъекта деятельности. Эти контексты существенно различаются в бизнесе и образовании. Специфика задач обычно прямо и непосредственно учитывается при разработке технологий оценки персонала, определяя приоритетные шаги этой работы. Так, в одной из самых детализированных работ в сфере оценки и развития персонала, предлагающей 54 инструмента, первые 12 относятся к аналитике задач и значения развития способностей субъектов деятельности для их решения [14].

Во-вторых, можно согласиться с тем, как определяют эти различия Д.Карей и др. [15], выделяя в качестве принципиальной особенности строгий контроль менеджмента и внутреннюю конкуренцию в бизнес-организациях против взаимодоверия и доверительного управления со стороны руководства в институтах высшего образования. Эта отличительная особенность позволяет выделить в качестве определяющих личностные характеристики субъекта профессиональной деятельности в системе высшего образования. Более того, личностные особенности преподавателя можно рассматривать как его личностные компетенции. В условиях личного профессионального взаимодействия с обучающимися преподаватель вольно или невольно использует свои личностные качества как инструмент, обеспечивая становление ценностей, учебной и профессиональной мотивации обучающихся, а также моделей их поведения за счет действия механизмов оперантного подкрепления и социального научения без прямого контроля со стороны руководства. При взаимодействии с представителями внешнего контура личностные качества сотрудника вуза мотивируют или демотивируют отдельных людей и (или) представителей значимых организаций к установлению, продолжению, развитию отношений с данным вузом или его структурным подразделением.

В-третьих, профессиональная деятельность в системе высшего образования является полиролевой в значительно большей степени, чем в бизнесе. Обычно и руководители, и научно-педагогические работники выполняют целый комплекс социальных и профессиональных ролей: от профориентатора, воспитателя и поведенческой модели до представителя научного сообщества и конкретного вуза в глазах общественности. Важность понимания и учета полиролевого характера профессиональной деятельности подчеркивается многими специалистами по развитию персонала в образовании вообще и в высшей школе, в частности [11,13]. С одной стороны, этот факт затрудняет разработку системы оценки, с другой, - приводит к пониманию необходимости выделения некоторого общего блока в компетентностном обеспечении профессиональной деятельности. Понятно, что различные компетенции имеют различную значимость для сотрудников с разным должностным статусом, формируя его

специфический компетентностный профиль, но с уверенностью можно предполагать, что некоторый универсальный комплекс компетенций можно выделить в специальном исследовании тех общих задач, которые стоят перед сотрудниками конкретного вуза.

Возвращаясь к вопросу о специфике компетенций в разных видах деятельности, следует признать, что функциональные компетенции работников высшей школы разнятся принципиально в зависимости от содержания деятельности. Совершенно естественно, что функциональные компетенции научно-педагогических работников в сфере биотехнологий отличаются от компетенций в химическом материаловедении. Но это не препятствует возможности выделения инвариантных не только личностных, но и базовых функциональных компетенций.

Проведено исследование, имеющее целью разработать технологию моделирования психологического облика и базовых функциональных компетенций сотрудника университета, позволяющую решать задачи отбора и управления человеческими ресурсами.

Технология разработана применительно к задачам повышения конкурентоспособности университета на примере ННГУ им.Н.И.Лобачевского.

Здесь представлена разработка процедуры оценки, предназначенная для обеспечения формирования кадрового управленческого резерва и оптимизации процедуры приема на работу молодых сотрудников на должность ассистента.

В связи с тем, что задачи, которые стоят перед вузом, и условия, в которых происходит их решение, наиболее полно представлены в его корпоративной документации, правомерно в основу разработки положить анализ корпоративной документации Университета, выделяя требования к компетенциям сотрудников, реконструируя их как условие решения задач. **Это первый инструмент технологии.**

**Второй инструмент** – выявление компетенций разного типа. Методологическая основа выявления компетенций представлена теорией организации Р.Дафта [17], теорией деятельности Б.Ф.Ломова [5], моделью профессиональной компетентности и типологией компетенций Г.Чисама и Г.Чиверса [16], концепцией проектно-ориентированного университета А.О.Грудзинского [2].

Теория организации Р.Дафта позволяет рассмотреть роль различных категорий персонала и организационных условий в достижении эффективности, в концепции А.О.Грудзинского раскрываются основные принципы и формы работы современного университета как конкретные организационные условия профессиональной деятельности сотрудников.

Основу разработки составила модель Г.Чисама и Г.Чиверса в связи с тем, что предлагаемая ими система компетенций полностью соответствует методологически обоснованному и эмпирически проверенному знанию о психологической структуре деятельности, представленному в трудах Б.Ф.Ломова и его последователей. Такое сочетание теории деятельности и модели компетенций повышает надежность реализуемого подхода. В соответствии с их моделью выделяются следующие типы компетенций:

- Этические компетенции, проявляющиеся в личном мнении и профессиональных ценностях, способности принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях;
- Личностные компетенции, представляющие собой относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы;
- Когнитивные компетенции, включающие не только официальные знания, но и неофициальные – основанные на опыте, а также особенности познавательных процессов;
- Функциональные компетенции, включающие навыки или ноу-хау, то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен продемонстрировать;

– Метакомпетенции, относящиеся к способности справляться с неуверенностью, стрессом, поучениями и критикой.

Этические компетенции служат основой мотивации, ценностного выбора и постановки целей (мотивационно-целевая составляющая деятельности), когнитивные компетенции обеспечивают ориентировочную основу деятельности, ее концептуальную модель и контрольную составляющую, функциональные и метакомпетенции представляют собой исполнительскую составляющую деятельности, личностные компетенции обеспечивают конгруэнтность сочетания всех составляющих в единой деятельности.

Дополнительным преимуществом этой модели является определение общих принципиально значимых особенностей психологического облика субъекта профессиональной деятельности, поскольку этические, личностные и метакомпетенции позволяют это сделать по важнейшим уровням личностной организации: от ценностей до характеристик познавательных процессов.

**Третий инструмент** – экспертная оценка относительной значимости конкретных компетенций в обеспечении успешной профессиональной деятельности ее субъектов с разным должностным или ролевым статусом, т.е. формирование компетентностного профиля субъекта профессиональной деятельности.

**Четвертым инструментом** разработки является декомпозиция сложных компетенций до их составляющих, если возникает необходимость рассмотреть, как проявляется сложная компетенция у субъектов профессиональной деятельности с разным должностным статусом или ролевой позицией в рабочей (творческой) проектной группе, а также оптимизировать диагностику конкретной компетенции. Методологическим основанием для этой работы являются теоретическая модель «Требования трудовой деятельности – Ресурсы» Е.Демороунти [19].

**Пятый инструмент** – диагностика компетенций на предмет их соответствия компетентностному профилю конкретной должностной или ролевой позиции.

**Методы:** метод анализа корпоративной документации; метод психологического анализа деятельности; метод психологической реконструкции психологических качеств и базовых функциональных компетенций, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональной деятельности; метод экспертной оценки; метод теоретического моделирования.

В качестве корпоративной документации, содержащей стратегию, задачи, содержание и критерии эффективной деятельности сотрудников и Университета в целом, проанализированы Миссия ННГУ им.Н.И.Лобачевского [6], Программа развития ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского» на 2009-2018 годы [8], План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013-2020 гг. [7].

Результаты представлены в табл.1.

Таблица 1

**Психологический облик и базовые функциональные компетенции сотрудника ННГУ в соответствии с положениями основных корпоративных документов**

№	ЭК		Тип и Содержание компетенции	Документы		
	А	УР		М	С	ДК
<b>1</b>	<b>Этические компетенции</b>					
1.1	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Ценности демократизма в университетском управлении	Прб		
1.2	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Ценности прогресса России и региона	1,4	3, 9,14	
1.3	<b>П</b>	<b>Н</b>	Европейские ценности	3		
1.4	<b>П</b>	<b>П</b>	Уважение традиций евразийского сотрудничества	19		

<b>2</b>		<b>Личностные компетенции</b>				
2.1	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Ценности инновационности	14	4,7,9,16	12,24-27,41,42
2.2	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Потребности в постоянном обновлении знаний, технологической компетентности, личностном росте	9	9, 10	4
2.3	<b>П</b>	<b>Н</b>	Лидерские качества	9		
2.4	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Социально-активная жизненная позиция, инициативность	9		41
2.5	<b>П</b>	<b>Н</b>	Гармонично развитая личность (личность с разнообразными интересами в сфере науки и культуры)	9		
2.6	<b>П</b>	<b>Н</b>	Установки на социальную стабильность, создание атмосферы взаимопонимания, терпимости, взаимного духовного и культурного обогащения в многонациональном и поликонфессиональном обществе	18		
2.7	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Выраженная познавательная мотивация			4
2.8	<b>НБ</b>	<b>Н</b>	Качества предпринимателя		16	5,35
2.9	<b>П</b>	<b>Н</b>	Мобильность		16	28
2.10	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Творческое мышление, нестандартность решений			41
<b>3</b>		<b>Когнитивные компетенции</b>				
3.1	<b>П</b>	<b>Н</b>	Знание критериев качества образования в своей сфере, средств их достижения и контроля	5,6		
3.2	<b>П</b>	<b>Н</b>	Знание потребностей личности, общества и государства в образовательных программах и их кадровом обеспечении	8	4,10	
3.3	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Знание технологий проектной работы	24	16,17	43
3.4	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Знание технологий грантозаявительской деятельности	25		
3.5	<b>П</b>	<b>Н</b>	Знание современных образовательных технологий		11	
3.6	<b>П</b>	<b>Н</b>	Знания формата публикаций статей в зарубежных изданиях, индексируемых в РБ базах научного цитирования Web of Science и Scopus			4
3.7	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Знание технологий получения нового знания в своей сфере			4,39
3.8	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Изучение запросов работодателей и их удовлетворенности выпускниками и уровнем сотрудничества		10	8, 16
3.9	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Знания организации управленческой научной и учебной работы в референтных университетах			10
3.10	<b>П</b>	<b>Н</b>	Самоопределение в системе приоритетных направлений исследований университета		8	12
3.11	<b>НБ</b>	<b>Н</b>	Ориентация на функциональную интеграцию с РАН		4,8	23
3.12	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Знание международных стандартов образовательных программ в своей сфере		10	37
3.13	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Знание основ технологии TQM применительно к системе ВПО		9,16	45
<b>4.</b>		<b>Функциональные компетенции</b>				
4.1	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Трансфер знаний и технологий	2	14	
4.2	<b>НБ</b>	<b>Н</b>	Умения разработки и реализации как массовых, так и элитных программ подготовки в своей сфере	6	10	
4.3	<b>НБ</b>	<b>П</b>	Умения разработки и апробации новых образовательных стандартов, программ и методов обучения	8	10	
4.4	<b>П</b>	<b>Н</b>	Умения формировать потребности обучающихся в обновлении знаний, лидерских качеств, социально-активной позиции и гармонично развитой личности	9		
4.5	<b>Н</b>	<b>Н</b>	Умения аналитической работы	12		

4.6	П	Н	Умения экспертной работы	12		
4.7	П	Н	Привлечение талантливой молодежи к научно-образовательной деятельности;	10	16	
4.8	П	Н	Умения научной кооперации, в том числе, в междисциплинарных исследованиях, развитие сотрудничества с институтами РАН, отраслевыми институтами, федеральными и региональными органами власти	13,16	3,4,5,8, 12, 14, 16	4
4.9	П	П	Умения организовать работу в сочетании иерархической и проектной моделей управления			50
4.10	НБ	П	Развитие международного сотрудничества в своей области науки, создание новых форм взаимодействия в актуальных областях	19-21	8,16	4
4.11	НБ	П	Умения подготовки грантовых заявок и разработки проектов привлечения дополнительных источников финансирования проектов	25		
4.12	Н	Н	Умения создания и (или) использования информационно-технологического обеспечения образовательно-научной деятельности	27	11	
4.13	Н	Н	Умения письменной и устной коммуникации на английском языке	19-23	8,11, 16	19
4.14	НБ	П	Предпринимательские и инновационно-предпринимательские умения, в том числе по коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности			39
4.15	НБ	П	Умения использования технологий e-learning		11	18
4.16	НБ	П	Умения работать по технологии student-centred learning и другим современным образовательным технологиям		11	51
4.17	П	Н	Умения (технологии) развития инициативы обучающихся, способностей творчески мыслить, находить нестандартные решения			41
4.18	П	Н	Формирование у студентов психологической и функциональной готовности к работе на инновационных предприятиях	5	11	41,42
4.19	Н	Н	Умения заказчика и прикладного пользователя информационных технологий		11	47
4.20	П	Н	Выстраивание отношений НПП – аспирант -студент в научных проектах			35, 41,49
<b>5.</b>	<b>Метакомпетенции</b>					
5.1	Н	Н	Высокий уровень поведенческой культуры	9		
5.2	П	П	Умения управления процессом коммуникации с разновозрастными, разностатусными личностями и малыми группами, людьми разной национальностей и конфессиональной принадлежности	19-23	11, 16	5,14
<b>5.3</b>	П	Н	Умения управления социальными, организационными, межличностными и внутриличностными конфликтами, в т.ч. в условиях профессиональной конкуренции		9	
<b>5.4</b>	П	Н	Высокий уровень социальной адаптивности в различных социальных и академических средах	19-23	8,9,16	29

В таблице: ЭК – значимость компетенции в соответствии с экспертной оценкой; А – ассистент, УР – кандидат в управленческий резерв; М – Миссия; С – Программа развития ННГУ (Стратегия); ДК - План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности ННГУ («Дорожная карта»). В столбце М указаны номера положений Миссии; в столбцах С и ДК указаны номера страниц документов, Прб- преамбула; Н – необходимая на момент оценки компетенция, П – перспективная компетенция (желательная, но могущая быть сформированной в предстоящем корпоративном обучении), НБ – необязательная для данной категории сотрудников на момент отбора.

## Анализ результатов

Принципиальной особенностью предлагаемой технологии является ориентация на те задачи, которые уже сформулированы, приняты руководством Университета, согласованы и утверждены Министерством образования и науки РФ. Следовательно, они являются прямым руководством к действию и не могут иметь произвольного толкования. Это означает, что многие компетенции имеют сложную организацию. С одной стороны, это создает определенные трудности для диагностики, но с другой, - порождает очень серьезное преимущество. Оно состоит в том, что выделяемые компетенции в большей своей части наполнены конкретным содержанием. В первую очередь, это относится к когнитивным и функциональным компетенциям. И такое содержание может явиться основой их выделения в личностном потенциале и деятельности при оценке. Это можно видеть на примере компетенции 5.2. «Умения управления процессом коммуникации с разновозрастными, разностатусными личностями и малыми группами, людьми разных национальностей и конфессиональной принадлежности». То, что часто присутствует в перечнях компетенций как «коммуникативные умения», здесь определяется ясно и четко, ориентируя разработчиков на создание адекватных инструментов оценки.

Может показаться, что в перечне выделенных компетенций, имеют место определенные повторы. Например, п.2.2 «Потребности в постоянном обновлении знаний, технологической компетентности, личностном росте» и п. 2.7 «Выраженная познавательная мотивация», п. 2.3 «Лидерские качества» и п. 2.8 «Качества предпринимателя». Тем не менее, экспертами усмотрены различия, которые в определенных ситуациях могут оказаться значимыми. Мотивация обновления знаний за счет внешних источников отличается от познавательной мотивации, побуждающей человека осуществлять добычу нового знания в первую очередь посредством собственных исследований. Лидер как агент изменений, модифицирующий поведение людей неформальными методами [11], отличается от человека, проникнутого духом предпринимательства, ориентированного на результат и коммерциализацию, в данном случае, продуктов интеллектуальной деятельности.

Анализируя роль различных компетенций в компетентностном обеспечении профессиональной деятельности субъектов с разным должностным статусом и с приоритетом разных социальных ролей, можно видеть, как это реализуется на примере управленческого резервиста и ассистента в отношении таких ключевых личностных компетенций, как творческое мышление (2.10) и качества предпринимателя (2.8). Эти компетенции представляются особо значимыми в двух аспектах. Во-первых, это личностные компетенции и, следовательно, они представляют собой субъектную основу овладения многими функциональными компетенциями, через которые прямо и непосредственно решаются задачи, стоящие перед университетом. Во-вторых, это сложные компетенции, которые нуждаются в декомпозиции для диагностики и принятия кадровых решений.

Так, применительно к творческому мышлению в настоящее время выделяют несколько уровней, принципиально отличающихся друг от друга. Каждый представляет собой сочетание интеллектуальной инициативы и собственно интеллектуальных качеств [1]. Высший уровень характеризуется тем, что интеллектуальные характеристики реализуются в творческой деятельности, прерываемой достижением результата, но самостоятельно возобновляющейся, не требующей мотивирования извне. Люди с таким уровнем творческого мышления – подлинники люди науки, ориентированные на раскрытие ее законов, ценнейший ресурс любой научной или научно-образовательной организации. Это - креативный уровень творчества. Сотрудники с другим уровнем творчества, эвристическим, каждый раз нуждаются в постановке новой задачи извне. Они ориентированы на достижимые результаты, их быстрое получение и вознаграждение. Каждый из этих уровней имеет свои сильные и слабые стороны, которые проявляются в зависимости от характера стоящих задач. Выявление особенностей проявления этой компетенции позволит принять оптимальное решение при рассмотрении кандидатов на

должность ассистента. Следует заметить, что качества предпринимателя часто хорошо сочетаются с эвристическим уровнем творчества и обычно отсутствуют у людей с креативным уровнем.

Безусловно, не все сложные компетенции нуждаются в декомпозиции. Например, п.2.4. «Личность с разнообразными интересами в сфере науки и культуры» или п. 5.1. «Высокий уровень поведенческой культуры» при декомпозиции и подборе диагностического инструментария будут самыми сложными позициями в перечне компетенций. Вместе с тем, эти важные для сотрудника вуза качества легко определяются в интервью или экспертами, знающими оцениваемое лицо.

Подводя итог проведенного исследования, можно отметить следующее:

1. В работе реализован компетентностный подход к разработке критериев оценки сотрудников, специфика которого состоит в ориентации на задачи, сформулированные в корпоративной документации и определяющие развитие вуза.

2. Предложена технология оценки персонала «Психологический облик и базовые функциональные компетенции научно-педагогического работника». Технология состоит из пяти инструментов:

- выявление задач и требований к субъекту профессиональной деятельности на основе анализа корпоративной документации,
- выявление профессиональных компетенций, охватывающих структуру деятельности в ее полноте,
- экспертная оценка относительной значимости конкретных компетенций субъектов профессиональной деятельности с разным должностным и ролевым статусом,
- декомпозиция сложных компетенций до уровня, обеспечивающего диагностику,
- диагностика компетенций на предмет их соответствия компетентностному профилю конкретной должностной или ролевой позиции.

3. Значимость компетенций конкретных типов зависит от категории оцениваемого персонала. Так, при оценке компетентности претендента на должность, предполагающей обучение и (или) приобретение профессионального опыта в данной организации, удельный вес когнитивных, функциональных и метакомпетенций может быть меньшим в сравнении с этическими и личностными компетенциями как более устойчивыми, трудноизменяемыми и одновременно являющимися субъектными условиями овладения профессиональной деятельностью.

4. Анализ возможностей практического использования предложенной Технологии позволяет выделить несколько значимых моментов:

- Технология может оказаться наиболее полезной в условиях, когда вуз стоит перед новыми вызовами, т.е. когда сотрудникам только еще предстоит решить сложные задачи развития. Задачи поставлены, путь развития определен, но еще не пройден. В обычных условиях есть возможность ориентации на качества и компетенции сотрудников, уже зарекомендовавших себя как эффективных. Но при необходимости определенного прорыва это будет ориентация на сегодняшний или даже на вчерашний день;

- применение Технологии предполагает необходимость постоянного мониторинга эффективности реализации проекта и работы экспертов, осуществляющих сравнительный анализ эффективности сотрудников, прошедших и не прошедших отбор и (или) оценку на предмет соответствия компетенций сотрудника требованиям модели;

- проводимый мониторинг позволит повысить надежность результатов самой Технологии, поскольку на практике будет проверяться реальная значимость тех или иных компетенций, они могут быть более содержательно описаны и детализированы, и их общий перечень - сокращен или расширен.

- Технология может не только служить средством оптимизации оценки и отбора персонала, но и явиться основой разработки программ корпоративного обучения. Разделение компетенций на необходимые и перспективные, их дифференциация в зависимости от должности и ролевого комплекса позволяют разработать конкретные

программы, отдельные модули и даже конкретные задачи, придав содержательную целостность и обоснованность корпоративному обучению.

### Литература

1. Богоявленская Д.Б. Психология творческих способностей. [Текст] /Д.Б. Богоявленская. – Академия, М., 2002. – 320 с.
2. Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет [Текст]/А.О. Грудзинский. – Н.Новгород: ННГУ, 2004. – 371 с.
3. Грудзинский А.О., Петрова О.В. Управление персоналом в инновационном университете [Текст]/ А.О. Грудзинский, О.В. Петрова // Вестник Нижегородского университета им.Н.И.Лобачевского. – 2010. – №5 (1). – С.20-24.
4. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия [Текст]/Л.Н. Захарова// Университетское управление: практика и анализ.– 2006. – №2 (42). – С.31-39.
5. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1983. 415 с.
6. Миссия ННГУ им.Н.И.Лобачевского [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://www.unn.ru/general/mission.html>. – Загл. С экрана. – Яз. Рус.
7. План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013-2020 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.unn.ru/news/?id=2300>. – Загл. С экрана. – Яз. Рус.
8. Программа развития ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет им.Н.И.Лобачевского» на 2009-2018 годы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.unn.ru/news/?id=2300>. – Загл. С экрана. – Яз. Рус.
9. Прохорова М.В., Ежова А.С. Сравнительный анализ методов разработки компетенций / Вестник Нижегородского университета им.Н.И.Лобачевского. Серия «Социальные науки», 2012, вып.2.- С.63-71
10. Чупрунов Е.В., Гурбатов С.Н., Бедный Б.И. Классический университет в инновационном обществе. О программе развития Нижегородского государственного университета им.Н.И.Лобачевского как национального исследовательского университета [Текст]/Е.В. Чупрунов, С.Н. Гурбатов, Б.И. Бедный. – Н.Новгород: Издательство Нижегородского госуниверситета. 2010. – 48 с.
11. Barden D.M. Where Will You Find Your Future Leaders? The Time Has Come for Colleges and Universities to Get Serious about Succession Planning/D. M. Barden //The Chronicle of Higher Education. – 2010. – 56. – 17. – P. D20-D21.
12. Bass B.M., Riggio R.E. Transformational leadership. 2nd edition. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Mahwah, NJ. 2006. - 286 p.
13. Birdi K., Clegg C., Patterson M., Stride C.B., Wall T.D., Wood S.J. The impact of human resource and operational management practices on company productivity: A longitudinal study/K. Birdi, C. Clegg, M. Patterson, C.B. Stride, T.D. Wall S.J. Wood // Personal Psychology. – 2008. – 61. – P. 467-501.
14. Cannon J. A., McGee R. Talent Management and Succession Planning. 2nd Edition/J. A. Cannon, R. McGee. – Chartered Institute of Personnel and Development, 2011. – 470 p.
15. Carey D. C, Ogden D. & Roland, J.A. CEO Succession: A window on how boards can get it right when choosing a new chief Executive. New York, Oxford University Press , 2000 - 203 p.
16. Cheetham G., Chivers G. Professional competence: harmonizing reflective practitioner and competence-based approaches /G. Cheetham, G. Chivers // Developing the Capable Practitioner, Dave O'Reilly, Lynne Cunningham & Stan Lester (eds), Chapter 18. – Kogan

- Page, London, 1999. – P.215-228.
17. Daft R.L. Organization Theory and Design. 10th edition. South-western Cengage Learning. 2010. 672 p.
  18. Delamare Le Deist F., Winterton J. What is a competence? /F. Delamare Le Deist, J. Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8. – No. 1. – P.27 – 46.
  19. Demorounti E., Bakker, A.B., Nachreiner F., & Schaufeli W.B. The job demands – resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. – 2001. – 86. P.499-512.
  20. Guimond S., Chatard A., Kang P. Personality, Social and Self-categorization /S. Guimond, A. Chatard, P. Kang // European Journal of Personality. –2010. – Vol.24. – No 5. – P. 488-492.
  21. Hurrelmann K. Social Structure and Personality Development / K. Hurrelmann. – Cambridge: Cambridge University Press, 1989, 2009. – 176 p.
  22. Scott, A. Herbst, S.A., Houmanfar, R. Psychological Approaches to Values in Organizations and Organizational Behavior Management // Journal of Organizational Behavior Management. – 2009. 29. –1. – P.47-68.
  23. Spencer L.M Spencer S.M. Competence at work: models for superior performance. N.Y.: Wiley& Sons. 1993. - 365 p.
  24. Zaini A. Succession Planning in Malaysian Institution of Higher Education //International education Studies. 2009. Vol.2. N1. P.129-132.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### **SWOT-анализ ситуации самоопределения в отношении профессиональной деятельности преподавателя ВШ**

Метод разработан в 1963-1965 годах профессорами Гарвардского университета Э.П.Леранедом (E.P.Learaned), К.Р.Кристенсенем (C.R.Christensen), К.Р.Эндрюсом (K.R.Andrews) и У.Д.Гутом (W.D.Guth). Они предложили технологию использования SWOT-модели для разработки стратегии поведения фирмы. **В настоящее время** технология используется в отношении любых организаций, отдельных людей, стран для построения стратегий в самых различных областях деятельности. **Задача SWOT-анализа — дать структурированное описание ситуации, относительно которой нужно принять какое-либо решение.** Принципы SWOT- анализа: оценка сильных и слабых сторон Ваших ценностных ориентаций.

**Сила** - это значимость терминальных, инструментальных ценностей; профессиональных компетенций, умений и знаний, сформированных, освоенных полностью. **Сила** дает преимущества будущим специалистам при проектировании успешной карьеры.

**Слабость** - это отсутствие чего-то важного для формирования успешной карьеры. Слабость может заключаться в отсутствии или частичной сформированности терминальных, инструментальных ценностей; профессиональных компетенций, умений и знаний будущих специалистов.

**Возможности** - определяются как нечто, дающее будущим специалистам дополнительные шансы в проектировании жизненной и профессиональной карьеры.

**Угрозы (опасности)** - это то, что может помешать при проектировании жизненной и профессиональной карьеры.

При использовании SWOT-анализа необходимо осуществить анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз с точки зрения получения эффективных результатов проектирования профессиональной карьеры.

Стороны ситуации	Положительные влияния	Отрицательные влияния
------------------	-----------------------	-----------------------

<b>Внутренняя среда</b>	<b>Strengths</b> (свойства проекта коллектива, <b>человека</b> , дающие преимущества перед другими) 1 2 3 4 5 ...	<b>Weaknesses</b> (свойства, ослабляющие проект, коллектив, <b>человека</b> ) 1 2 3 4 5 ...
<b>Внешняя среда</b>	<b>Opportunities</b> (возможности, внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели) 1 2 3 4 5...	<b>Threats</b> (угрозы, внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели) 1 2 3 4 5 ...

Для более структурированного описания ситуации желательно использовать выделить отдельные типы факторов: моральные, экономические, социальные, психологические, экологические и пр. вы можете так же использовать результаты итоговой таблицы Приложения 5. «Методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича»

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Для более структурированного описания ситуации желательно выделить отдельные типы факторов: моральные, экономические, социальные, психологические, экологические и пр.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Методика самонаправленного поиска Дж.Холланда

### **Задание и вопросы:**

1. На основе кода, полученного в результате выполнения методики, определите, как ваши преобладающие ценности определяют ваш личностный облик и характерные для вас поведенческие модели.
2. К какому типу компетенций относятся ценности?
3. Насколько ваши ценности соответствуют компетенциям, значимым для преподавателя высшей школы, в целом, и преподавателя ННГУ, в частности?
4. Используйте полученные данные в SWOT-анализе.
5. Используйте их при разработке индивидуальной траектории личностного и профессионального развития.

**Тест 2.1. «Профессиональные предпочтения и типы личности».**  
Анкета оценки профессиональной направленности личности (Holland-test).

**ИНСТРУКЦИЯ:** В бланке представлены пары различных профессий. В **каждой паре** постарайтесь отдать предпочтение одной из профессий. Это должна быть та профессия, в которой Вы при Ваших способностях были бы наиболее успешны и довольны собой. Выбрав профессию, поставьте в регистрационном бланке ее номер и продолжайте через запятую. Подсчитайте количество выбранных единиц, двоек, троек и т.д. Постройте график. Определите собственный тип личности и идеальную для него сферу профессиональной деятельности.

(1) Инженер-технолог	(2) Конструктор
(1) Электротехник	(3) Санитарный врач
(1) Повар	(4) Налоговый инспектор
(1) Оператор котельной	(5) Дилер
(1) Шофер	(6) Дизайнер
(2) Философ	(3) Психиатр
(2) Химик-исследователь	(4) Бухгалтер
(2) Редактор научного журнала	(5) Адвокат
(2) Лингвист	(6) Переводчик художественной литературы
(3) Педиатр	(4) Банковский служащий
(3) Преподаватель высшей школы	(5) Менеджер по продажам
(3) Спортивный тренер	(6) Художник
(4) Нотариус	(5) Агент по недвижимости .....
(4) Оператор ЭВМ	(6) Фотограф
(5) Политический деятель	(6) Писатель
(1) Садовник	(2) Метеоролог
(1) Автомеханик	(3) Фельдшер
(1) Инженер-электронщик	(4) Библиотекарь
(1) Маляр	(6) Музыкант
(2) Биолог	(3) Священнослужитель
(5) Телерепортер	(6) Актер
(2) Фармацевт	(4) Ревизор
(2) Программист	(5) Биржевой брокер
(2) Математик	(6) Архитектор
(3) Инспектор по делам несовершеннолетних	(4) Кассир
(3) Учитель	(5) Коммерсант
(3) Воспитатель	(6) Парикмахер
(4) Экономист	(5) Директор рекламного агентства
(4) Корректор	(6) Критик
(5) Заведующий хозяйством	(6) Дирижер
(1) Лесник	(2) Специалист по ядерной физике
(1) Пожарный	(4) Архивариус
(1) Агроном	(5) Председатель сельскохозяйственного кооператива
(1) Закройщик	(6) Певец
(2) Археолог	(4) Аудитор
(2) Работник музея	(3) Специалист по семейному консультированию
(2) Ученый	(6) Режиссер
(3) Логопед	(4) Судебный исполнитель
(3) Врач	(5) Дипломат
(4) Секретарь	(5) Журналист
(6) Поэт	(3) Психолог
(1) Радиомеханик	(5) Прораб

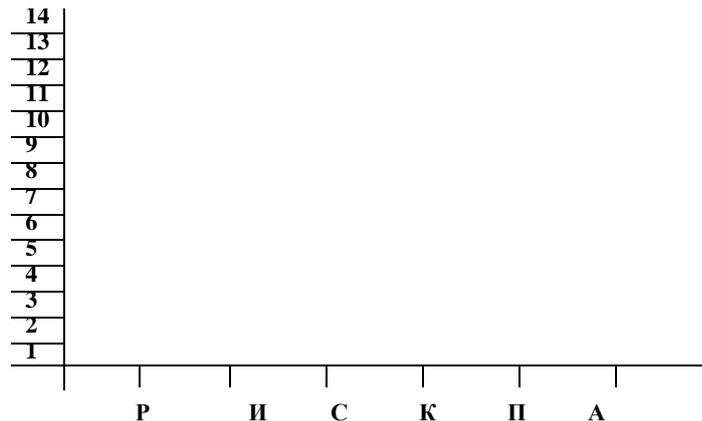
R(1)=\_      И(2)=\_      С(3)=\_      К(4)=\_      П(5)=\_      А(6)=\_

1. Заполните таблицу

Параметры	Количество
-----------	------------

1 (P)	
2 (И)	
3 (С)	
4 (К)	
5 (П)	
6 (А)	

2. Определите и запишите свой код (три максимума в порядке убывания)  
3. Постройте график



Краткая характеристика типов личности по Э.Шпрангеру-Дж.Холланду (Захарова Л.Н. Психология управления. Учебное пособие. М.:Логос. 2010, 2011, 2012. С. 105-108, 335-341).

**Характеристика типов личности и соответствующих им видов деятельности**

Тест используется в профессиональном консультировании, направлен на самопознание и самораскрытие человека, Основная идея теста заключается в том, что каждому типу личности соответствует идеальная для нее среда профессиональной деятельности, попадая в которую личность переживает состояние удовлетворения. Задача использования теста состоит в том, чтобы познать собственную индивидуальность и определить сферу оптимального применения своих способностей.

**Методика определения профессиональных предпочтений**

**Типология личности (на основе преобладающих ценностных ориентаций  
(Э.Шпрангер, Г.Оллпорт. Дж. Холланд)**

<b>Тип самоактуализации человека</b>	<b>Преобладающие ценности</b>
Теоретический, Исследовательский	Познание
Экономический, Реалистический	Полезность
Социальный	Человек, социальная справедливость
Конформный	Порядок
Политический, Предпринимательский	Власть
Эстетический, Артистический	Красота, гармония
Религиозный	Осмысленность бытия

Американский исследователь Дж.Холланд во второй половине XX века создал теорию и метод профессионального выбора на основе доминирующих ценностей.

Сущность этой теории можно свести к следующим основным положениям:

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из шести типов: реалистическому (Р-типу), исследовательскому (И-типу), артистическому (А-типу), социальному (С-типу), предпринимательскому (П-типу) и конвенциональному (К-типу). Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность.

2. Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблемы и брать на себя соответствующие запросам роли.

Р-тип ищет реалистическое окружение, С-тип ищет соответственно социальное и т.д. Аналогично и соответствующее окружение привлекает к себе наиболее соответствующих ему людей.

Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов шести типов.

### **Описание типов по Дж. Холланду**

**Реалистический тип** (близок к экономическому типу по Э.Шпрангеру) — мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее, занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием.

#### **Предпочитаемые виды деятельности:**

- механические виды деятельности, управление большими машинами, тяжелым оборудованием, управление механизмами и использование инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты);
- строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы;
- любая деятельность, которая дает осязаемый результат, предпочитает действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам.

#### **Способности, которыми обладает Р-тип:**

- физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость;
- механические способности, изобретательность;
- математические способности.

#### **Личностные качества и ценности:**

- эмоциональная стабильность, надежность;
- практичность, бережливость;
- упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремленность;
- скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность;
- независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей;
- ригидность, медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность;
- работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично;
- предпочитает четкую регламентацию работы, желает знать, что, как и когда надо делать;

– не любит длинных разговоров, переговоров, обсуждений; — более всего несхож с С-типом. Взаимодействие с этим типом может вызывать недружелюбие, резкость, непонимание.

– Наиболее близок к И- и К-типам и предпочитает работать с ними.

**Предпочитаемое окружение:**

- природа, сельская местность;
- наименьшее взаимодействие с другими людьми;
- ситуации, требующие небрежной одежды;
- организации с жесткой иерархической подчиненностью и авторитарностью (вооруженные силы, УВД и т. п.);
- фирмы, производящие конкретные, осязаемые продукты;
- транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия.

**Исследовательский тип (близок теоретическому типу по Э.Шпрангеру)**

**Предпочитаемые виды деятельности:**

- сбор информации, ее систематизация, анализ;
- выполнение сложных или абстрактных заданий;
- решение проблем через мышление, анализ гипотез и теорий;
- независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
- выполнение научной или лабораторной работы;
- предпочитает размышления действиям.

**Способности, которыми обладает И-тип:**

- математические способности;
- аналитические навыки;
- научные склонности, склонности к рациональному логическому анализу;
- навыки письменного изложения мысли;
- рациональность, эрудированность.

**Личностные качества и ценности:**

- независимость, самостоятельность, самомотивация, ориентированность на задачу, погруженность в работу;
- сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность;
- любознательность, интеллектуальность, оригинальность, креативность, эрудированность;
- уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки;
- стиль работы: выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, хочет выяснить причины, которые стоят за тем или иным явлением, может слишком сфокусироваться на деталях и не видеть проблему целиком, часто затрудняется высказать свое мнение или принять решение без того, чтобы заново просмотреть информацию;
- более всего несхож с П-типом. Взаимоотношение с этим типом порождает для И-типа слишком много проблем и вопросов. Наиболее схож с типами Р и А.

**Предпочитаемое окружение:**

- слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях;
- организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты;
- ограниченность общения с другими людьми.

**Артистический тип (близок к эстетическому типу по Э. Шпрангеру)**

**Предпочитаемые виды деятельности:**

- художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т.п.),

- игра на музыкальных инструментах;
- исполнительская актерская деятельность.

**Способности, которыми обладает А-тип:**

- воображение, креативность;
- музыкальные способности;
- артистические способности;
- вербально-лингвистические способности;
- чувство гармонии, вкуса.

**Личностные характеристики и ценности:**

- независимость, самостоятельность, нонконформизм;
- импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность;
- непрактичность, беспорядочность;
- интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления, «правополушарность»;
- стремление к самовыражению, демонстративность;
- оригинальность, открытость, свобода от условностей;
- допускает альтернативные варианты решения проблем;
- более всего несхож с Т-типом, близок к И- и С-типу.

**Предпочитаемое окружение:**

- неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т.п.);
- организации, обучающие артистическим навыкам (музыкальные и художественные школы, институты искусств и т. п.);
- музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы.

**Социальный тип** (Совпадение с соответствующим типом по Э. Шпрангеру)

**Предпочитаемые виды деятельности:**

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование, советование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

**Способности, которыми обладает С-тип:**

- вербальные способности;
- навыки общения и взаимодействия с людьми;
- преподавательские, ораторские способности;
- навыки слушания.

**Личностные характеристики и ценности:**

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичные, эмоционально-теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные;
- более всего несхож с Р-типом и близок к А- и П-типам.

**Предпочитаемое окружение:**

- социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала;
- медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические, психологические консультативные службы; — агентства социальной защиты.

**Предпринимательский тип** (Близок экономическому и политическому типу по Э. Шпрангеру)

**Предпочитаемые виды деятельности:**

- работа с другими людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха;
- финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности;
- продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
- проведение собраний групп, руководство компаниями, управление людьми и проектами;
- проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п.

**Способности, которыми обладает П-тип:**

- организаторские способности, вербальные способности, ораторские способности, способность убеждения;
- руководящие и лидерские способности;
- социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия;
- склонность к предпринимательской деятельности.

**Личностные качества и ценности:**

- стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу;
- амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность;
- экстравертированность, социабельность, коммуникабельность;
- ориентация на деньги, власть, материальное благополучие;
- оптимистичность, энергичность, любовь к популярности;
- более всего затруднено взаимодействие с И-типом, лучше всего срабатывается с С- и К-типами.

**Предпочитаемое окружение:**

- посты в государственных и политических организациях с властью, по распоряжению крупными финансами;
- промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы.

**Конвенциональный тип (Нет прямой аналогии с типологией Э.Шпрангера)**

**Предпочитаемые виды деятельности:**

- работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;
- управление офисным оборудованием;
- ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
- написание отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм. Способности, которыми обладает К-тип:
- арифметические способности;
- канцелярские способности;
- ручная тонкая моторика;
- организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность.

**Личностные качества и ценности:**

- сознательность, упорство, практичность, честность;
- самоконтроль, консервативность, осторожность, плановитость, конформность;
- бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии;
- для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы;
- наиболее несхож с типом А, ближе всего к типам Р и П.

**Предпочитаемое окружение:**

- данный тип, так же, как и тип П, хорошо работает в больших организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль;
- большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы;
- отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции;

- хорошо структурированные организации со строго иерархичной структурой.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Опросник Г.Шмишека. Акцентуации характера

Согласно теории «акцентуированных личностей» существуют черты личности, которые сами по себе еще не являются патологическими, однако могут при определенных условиях развиваться в положительном или отрицательном направлении. Черты эти являются как бы заострением некоторых присущих каждому человеку индивидуальных свойств. У психопатов эти черты достигают особо большой выраженности.

Выделяют **десять основных типов акцентуации** (классификация К.Леонгарда).

Гипертимный — личности со склонностью к повышенному настроению.

Застревающие — со склонностью к «застреванию аффекта» и бредовым реакциям.

Эмотивные, аффективно лабильные.

Педантичные, с преобладанием черт ригидности, педантизма.

Тревожные.

Циклотимные, со склонностью к депрессивному реагированию.

Демонстративные, с истерическими чертами характера.

Возбудимые, со склонностью к повышенной, импульсивной реактивности в сфере влечений.

Дистимичные, с наклонностью к расстройствам настроения.

Экзальтированные, склонные к аффективной экзальтации.

Все эти группы «акцентуированных личностей» объединяются по принципу акцентуации свойств характера или темперамента. К акцентуации свойств характера относятся:

демонстративность (в патологии: психопатия истерического круга);

педантичность (в патологии: ананкастическая психопатия);

возбудимость (в патологии: эпилептоидные психопаты);

застревание (в патологии: паранояльные психопаты).

Остальные виды акцентуации относятся к особенностям темперамента и отражают темп и глубину эффективных реакций.

Признаком акцентуации является показатель свыше 18 баллов.

#### Акцентуации.

1. Гипертимность. Люди, склонные к повышенному настроению, оптимисты, быстро переключаются с одного дела на другое, не доводят начатого до конца, недисциплинированные, легко попадают под влияние неблагополучных компаний. Подростки склонны к приключениям, романтике. Не терпят власти над собой, не любят, когда их опекают. Тенденция к доминированию, лидированию. Чрезмерно повышенное настроение может приводить к неадекватности поведения — «патологический счастливчик». В патологии — невроз навязчивых состояний.

2. Застревание — склонность к «застреванию аффекта», к бредовым реакциям. Люди педантичные, злопамятные, долго помнят обиды, сердятся, обижаются. Нередко на этой почве могут появиться навязчивые идеи. Сильно одержимы одной идеей. Слишком устремленные, «упертые в одно», «зашкаленные». В эмоциональном отношении ригидны. Иногда могут давать аффективные вспышки, могут проявлять агрессию. В патологии — паранояльный психопат.

3. Эмотивность. Люди, у которых преувеличенно проявляется эмоциональная чувствительность, резко меняется настроение по незначительному для окружающих поводу. От настроения зависит все: и работоспособность, и самочувствие. Тонко организована эмоциональная сфера: способны глубоко чувствовать и переживать. Склонны к добрым отношениям с окружающими. В любви ранимы, как никто другой. Крайне болезненно воспринимают грубость, хамство, приходят в отчаяние, депрессию, если происходит разрыв или ухудшение отношений с близкими людьми.

4. Педантичность. Преобладание черт ригидности и педантизма. Люди ригидны, им трудно переключаться с одной эмоции на другую. Любят, чтобы все было на своих местах, чтобы люди четко оформляли свои мысли — крайний педантизм. Идея порядка и аккуратности становится главным смыслом жизни. Периоды злобно-тоскливого настроения, все их раздражает. В патологии — эпилептоидная психопатия. Могут проявлять агрессию.

5. Тревожность. Люди меланхолического (либо холерического) склада с очень высоким уровнем конституционной тревожности, не уверены в себе. Недоценивают, преуменьшают свои способности. Пугаются ответственности, опасаются всевозможных неприятностей для себя и своих родных, не могут унять свои страхи и тревогу, «притягивая» к себе и близким реализацию своих страхов и опасений.

6. Циклотимность. Резкие перепады настроения. Хорошее настроение коротко, плохое длительно. При депрессии ведут себя как тревожные, быстро утомляются, приходят в отчаяние от неприятностей, вплоть до попыток самоубийства. При хорошем ыстроении ведут себя как гипертимные.

7. Демонстративность. В патологии — психопатия истерического типа. Люди, у которых сильно выражен эгоцентризм, стремление быть постоянно в центре внимания («пусть ненавидят, лишь бы не были равнодушными»). Таких людей много среди артистов. Если нет способностей, чтобы выделиться, тогда они привлекают внимание антисоциальными поступками. Патологическая лживость — чтобы приукрасить свою особу. Склонны носить яркую, экстравагантную одежду — могут быть определены чисто внешне.

8. Возбудимость, Склонность к повышенной импульсивной реактивности в сфере влечения. В патологии — эпилептоидная психопатия.

9. Дистимичность. Склонность к расстройствам настроения. Противоположность гипертимности. Настроение пониженное, пессимизм, мрачный взгляд на вещи, утомляемость. Быстро истощается в контактах и предпочитает одиночество.

10. Экзальтированность. Склонность к аффективной экзальтации (близко к демонстративности, но там из-за характера). Здесь идут те же проявления, но на уровне эмоций (все идет от темперамента). Религиозный экстаз.

### **Вопросы**

1. Ваше настроение, как правило, бывает ясным, неомраченным?
2. Восприимчивы ли вы к оскорблениям, обидам?
3. Легко ли вы плачете?
4. Возникает ли у вас по окончании какой-либо работы сомнения в качестве ее исполнения и прибегаете ли вы к проверке — правильно ли все было сделано?
5. Были ли вы в детстве таким же смелым, как ваши сверстники?
6. Часто ли у вас бывают резкие смены настроения (только что парили в облаках от счастья, и вдруг становится очень грустно)?
7. Бываете ли вы обычно во время веселья в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без особых причин ворчливы и раздражительны и все считают, что вас лучше не трогать?
9. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
10. Вы человек серьезный?
11. Способны ли вы на время так сильно увлечься чем-нибудь, что все остальное перестает быть значимым для вас?
12. Предприимчивы ли вы?
13. Быстро ли вы забываете обиды и оскорбления?
14. Мягросердечны ли вы?
15. Когда вы бросаете письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, опустилось оно туда или нет?

16. Требуется ли ваше честолюбие того, чтобы в работе (учебе) вы были одним из первых?
17. Боялись ли вы в детские годы грозы и собак?
18. Смеетесь ли вы иногда над неприличными шутками?
19. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые считают вас педантичным?
20. Очень ли зависит ваше настроение от внешних обстоятельств и событий?
21. Любят ли вас ваши знакомые?
22. Часто ли вы находитесь во власти сильных внутренних порывов и побуждений?
23. Ваше настроение обычно несколько подавлено?
24. Случалось вам рыдать, переживая тяжелое нервное потрясение?
25. Трудно ли вам долго сидеть на одном месте?
26. Отстаиваете ли вы свои интересы, когда по отношению к вам допускается несправедливость?
27. Хвастаетесь ли вы иногда?
28. Смогли ли вы в случае надобности зарезать домашнее животное или птицу?
29. Раздражает ли вас, если штора или скатерть висит неровно, стараетесь ли вы это поправить?
30. Боялись ли вы в детстве оставаться дома один?
31. Часто ли портится ваше настроение без видимых причин?
32. Случалось ли вам быть одним из лучших в вашей профессиональной или учебной деятельности?
33. Легко ли вы впадаете в гнев?
34. Способны ли вы быть шаловливо-веселым?
35. Бывают ли у вас состояния, когда вы переполнены счастьем?
36. Смогли бы вы играть роль конферансье в веселых представлениях?
37. Лгали вы когда-нибудь в своей жизни?
38. Говорите ли бы людям свое мнение о них прямо в глаза?
39. Можете ли вы спокойно смотреть на кровь?
40. Нравится ли вам работа, когда только вы один ответственны за нее?
41. Заступаетесь ли вы за людей, по отношению к которым допущена несправедливость?
42. Беспokoит ли вас необходимость спуститься в темный погреб, войти в пустую, темную комнату?
43. Предпочитаете ли вы деятельность, которую нужно выполнять долго и точно, той, которая не требует большой кропотливости и делается быстро?
44. Вы очень общительный человек?
45. Охотно ли вы в школе декламировали стихи?
46. Сбегали ли вы в детстве из дому?
47. Обычно вы без колебаний уступаете место в автобусе престарелым пассажирам?
48. Часто ли вам жизнь кажется тяжелой?
49. Случалось ли вам так расстраиваться из-за какого-нибудь конфликта, что после этого вы чувствовали себя не в состоянии пойти на работу?
50. Можно ли сказать, что при неудаче вы сохраняете чувство юмора?
51. Стараетесь ли вы помириться, если кого-нибудь обидели?
52. Предпринимаете ли вы первым шагами к примирению?
53. Очень ли вы любите животных?
54. Случалось ли вам, уходя из дома, возвратиться, чтобы проверить: не произошло ли чего-нибудь?
55. Беспokoили ли вас когда-нибудь мысли, что с вами или с вашими родственниками должно что-либо случиться?
56. Существенно ли зависит ваше настроение от погоды?
57. Трудно ли вам выступать перед большой аудиторией?

58. Можете ли вы, рассердясь на кого-либо, пустить в ход руки?
59. Очень ли вы любите веселиться?
60. Вы всегда говорите то, что думаете?
61. Можете ли вы под влиянием разочарования впасть в отчаяние?
62. Привлекает ли вас роль организатора в каком-нибудь деле?
63. Упорствуете ли вы на пути к достижению цели, если встречается какое-либо препятствие?
64. Чувствовали ли вы когда-нибудь удовлетворение при неудачах людей, которые вам неприятны?
65. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что у вас на глазах выступят слезы?
66. Часто ли вам мешают уснуть мысли о проблемах прошлого или о будущем дне?
67. Свойственно ли было вам в школьные годы подсказывать или давать списывать товарищам?
68. Смогли бы вы пройти в темноте один через кладбище?
69. Вы, не раздумывая, вернули бы лишние деньги в кассу, если бы обнаружили, что получили их слишком много?
70. Большое ли значение вы придаете тому, что каждая вещь в вашем доме должна находиться на своем месте?
71. Случается ли вам, что, ложась спать в отличном настроении, следующим утром вы встаете в плохом расположении духа, которое длится несколько часов?
72. Легко ли вы приспосабливаетесь к новой ситуации?
73. Часто ли у вас бывают головокружения?
74. Часто ли вы смеетесь?
75. Сможете ли вы относиться к человеку, о котором вы плохого мнения, так приветливо, что никто не догадывается о вашем действительном отношении к нему?
76. Вы человек живой и подвижный?
77. Сильно ли вы страдаете, когда совершается несправедливость?
78. Вы страстный любитель природы?
79. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли вы закрыты ли краны, погашен ли везде свет, заперты ли двери?
80. Пугливы ли вы?
81. Может ли принятие алкоголя изменить ваше настроение?
82. Охотно ли вы принимаете участие в кружках художественной самодеятельности?
83. Тянет ли вас иногда уехать далеко от дома?
84. Смотрите ли вы на будущее немного пессимистично?
85. Бывают ли у вас переходы от веселого настроения к тоскливому?
86. Можете ли вы развлекать общество, быть душой компании?
87. Долго ли вы храните чувство гнева, досады?
88. Переживаете ли вы длительное время горести других людей?
89. Всегда ли вы соглашаетесь с замечаниями в свой адрес, правильность которых сознаете?
90. Могли ли бы в школьные годы переписать из-за помарок страницу в тетради?
91. Вы по отношению к людям больше осторожны и недоверчивы, чем доверчивы?
92. Часто ли у вас бывают страшные сновидения?
93. Бывают ли у вас иногда такие навязчивые мысли, что если вы стоите на перроне, то можете против своей воли броситься под приближающийся поезд или можете кинуться из окна верхнего этажа большого дома?
94. Становитесь ли вы веселее в обществе веселых людей?
95. Вы - человек, который не думает о сложных проблемах, а если и занимается ими, то недолго.

96. Совершаете ли вы под влиянием алкоголя внезапные импульсивные поступки?

97. В беседах вы больше молчите, чем говорите?

98. Могли бы вы, изображая кого-нибудь, так увлечься, чтобы на время забыть, какой вы на самом деле?

#### Обработка результатов.

Количество совпадающих с ключом ответов умножается на значение коэффициента соответствующего типа акцентуации; если полученная величина превышает 18, то это свидетельствует о выраженности данного типа акцентуации.

Свойства характера	Коэффициент	«ДА» № вопросов	«НЕТ» № вопросов
Гипертимность	3	1, 12, 25, 36, 50, 61, 75, 85	—
Дистимичность	3	10, 23, 48, 83, 96	34, 58, 73
Циклотимность	3	6, 20, 31, 44, 55, 70, 80, 93	—
Эмоциональность	3	3, 14, 52, 64, 77, 87	28, 39
Демонстративность	2	7, 21, 24, 32, 45, 49, 71, 74, 81, 94, 97	56
Застравание	2	2, 16, 26, 38, 41, 62, 76, 86, 90	13, 51
Педантичность	2	4, 15, 19, 29, 43, 53, 65, 69, 78, 89, 92	40
Тревожность	3	17, 30, 42, 54, 79, 91	5, 67
Возбудимость	3	8, 22, 33, 46, 57, 72, 82, 95	—
Экзальтированность	6	11, 35, 60, 84	—
Ложь	1	9, 47, 59, 68, 83	18, 27, 37, 63

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Методика «Ценностные ориентации» Милтона Рокича

Методика Милтона Рокича предполагает изучение ценностных ориентаций человека, которые являются важным компонентом при формировании жизненной карьеры. Чтобы лучше понимать значение изучения ценностных ориентиров личности необходимо вернуться к определениям понятий «ценность» и «ценностные ориентации».

**Ценности** — это обобщенные представления о жизненных целях и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития.

**Ценностная ориентация** - это индивидуальное и групповое ранжирование ценностей, в котором одним придаётся большая значимость, чем другим, что влияет на выбор **целей профессиональной деятельности и средств их достижения**. Ценностные ориентации являются важнейшим элементом сознания личности, в них преломляются нравственные, эстетические, правовые, политические, экологические, экономические, мировоззренческие знания, представления и убеждения.

Тест, разработанный американским психологом Милтоном Рокичем, основан на мнении, что система ценностных ориентиров личности определяет ее устремления и диктует отношение к окружающему миру, к себе, к методам достижения целей, к себе самой, восприятию мира, ключевым мотивам поступков и составляет основу "философии жизни". Целью теста является выявление содержательной стороны направленности личности.

Достоинствами методики являются универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость — возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей).

Тест М.Рокича «Ценностные ориентации личности» основан на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей: **терминальные** (ценности-цели) – убеждения в том, что конечная цель существования человека стоит того, чтобы к ней стремиться; и **инструментальные** (ценности-средства) – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

#### **Инструкция к тесту Рокича:**

Тест 1. Ранжирование ценностных ориентаций.

В первом перечне (терминальные ценности, цели) называются такие ценности, как активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни), жизненная мудрость, здоровье, интересная работа, красота природы и искусства, любовь, материально обеспеченная жизнь, наличие друзей, общественное признание, познание, продуктивная жизнь, развитие, свобода, счастливая семейная жизнь, счастье других, творчество, уверенность в себе и удовольствия.

Во второй группе (инструментальные ценности, средства) стоят аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жизнерадостность, исполнительность, независимость, непримиримость к недостаткам в себе и других, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, смелость в отстаивании своего мнения, чуткость, терпимость, широта взглядов, твердая воля, честность и эффективность в делах.

Тест позволит оценить жизненные идеалы, представления о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

В таблице 2 представлены 18 инструментальных ценностей (ценностей целей), присущие современному человеку. Ранжирование ценностей по степени их значимости для человека, позволяет определить истинную позицию человека в отношении личностного саморазвития.

**Таблица 2.**

#### **Терминальные ценности**

<b>Список терминальных ценностей</b>	<b>Ранжирование терминальных ценностей</b>
1. активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
2. жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
3. здоровье (физическое и психическое);	
4. интересная работа;	
5. красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
6. любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
7. материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
8. наличие хороших и верных друзей;	
9. общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);	
10. познание (возможность расширения	

своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
11. продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
12. развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
13. развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	
14. свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
15. счастливая семейная жизнь;	
16. счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
17. творчество (возможность творческой деятельности);	
18. уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	

## Тест 2.

По мнению М.Рокича каждой терминальной ценности (ценности цели) соответствуют инструментальные ценности (ценности средства). Соотнесенностью инструментальных и терминальных ценностей по содержанию и степени их значимости позволяет более точно определиться в профессиональном становлении и самоопределении человека.

<b>Список терминальных ценностей в соответствии с рангом степенью значимости в профессиональном самоопределении</b>	<b>Инструментальные ценности</b>
	аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
	воспитанность (хорошие манеры)
	высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
	жизнерадостность (чувство юмора)
	исполнительность (дисциплинированность)
	независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
	непримиримость к недостаткам в себе и других
	образованность (широта знаний, высокая

	общая культура)
	ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)
	рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения)
	самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
	смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов
	твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями) терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
	широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
	честность (правдивость, искренность)
	эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
	чуткость (заботливость)

### Тест 3

#### **Анализ сформированности ценностных ориентаций на основе степени их значимости для профессионального самоопределения человека.**

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку в рамках содержательной соотнесенности терминальных ценностей (ценностей целей) и инструментальных ценностей (ценностей средств). Важно увидеть индивидуальную закономерность. Для достижения желаемого результата необходимо критично оценить свои сильные стороны, определить в каком порядке и в какой степени (в процентах) реализованы данные ценности в вашей жизни.

<b>Результат соотнесенности терминальных и инструментальных ценностей)</b>	<b>Полностью сформирована</b>	<b>Частично сформирована</b>	<b>Не сформирована</b>

В соответствии моделью Университета выделяются четыре типа компетенций, определяющих наиболее значимые.

#### **ЗАДАНИЕ И ВОПРОСЫ:**

В соответствии с результатом сформированности, выделенных ценностных ориентации, необходимо определить их место в соответствии с типом компетенций, отвечая на вопросы:

Какому типу компетенций соответствую выделенные Вами ценности?

Насколько ваши ценности соответствуют компетенциям, представленным в модели преподавателя высшей школы, в целом, и преподавателя ННГУ, в частности?

Итоговая таблица.

Компетенции	Ценности, определяющие приведенные типы компетенций
- Этические компетенции, проявляющиеся в личном мнении и профессиональных ценностях, способности принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях;	
- Личностные компетенции, представляющие собой относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы;	
- Когнитивные компетенции, включающие не только официальные знания, но и неофициальные – основанные на опыте, а также особенности познавательных процессов;	
- Функциональные компетенции, включающие навыки или ноу-хау, то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен продемонстрировать	
- Метакомпетенции, относящиеся к способности справляться с неуверенностью, стрессом, поучениями и критикой.	

Проведение данного исследования и оценка его результатов важны для профессиональной ориентации в условиях выстраивания профессиональной карьеры, смены места работы или вида деятельности. Используйте полученные результаты при проведении **SWOT-анализа ситуации самоопределения в отношении профессиональной деятельности преподавателя ВШ.**

## ОЦЕНКА САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ АСПИРАНТОВ.

№	Задание	Ориентировочное количество баллов	Примечания
1.	Отчет в полноте структуры и содержания. SWOT-анализ	15	Анализ строится на основе собственных целей и задач

	ситуации самоопределения в отношении профессиональной деятельности преподавателя ВШ. Сформированная индивидуальная траектории профессионального и личностного развития		с учетом стратегии развития университета (предприятия)
2.	Применение метода анализа корпоративной документации Можно использовать статью Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Саралиева З.М.. Технология разработки модели базовых компетенций сотрудников университета в условиях реализации программы повышения конкурентоспособности // Университетское управление: практика и анализ, 2014 (89), №1, С.24-32	5	Из этой статьи можно взять перечень компетенций для проведения SWOT-анализа, но можно взять любые другие материалы, позволяющие выявить компетенции, необходимые субъекту трудовой деятельности
3.	Использование методики Дж.Холланда «Самонаправленный поиск»	5	Полученные данные использовать для анализа основных ценностей как предикторов поведения преподавателя высшей школы
4.	Использование методики Г.Шмишека «Акцентуации характера»	5	Полученный результат использовать для анализа собственного поведения и поведения других людей
5.	Применение методики изучения ценностных ориентаций М.Рокича	10	Полученные данные использовать в отношении самоопределения в отношении профессиональной деятельности в соответствии с моделью преподавателя Университета и при проведении SWOT-анализа

#### **МОДУЛЬ 4. СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

(Проф. Т.Г. Мухина) – max 20 баллов

На сайте ИАД – презентация

**Задание 1.** Изучите дополнительный материал и ответьте на вопросы после текста.

### *Дополнительный информационный материал*

Кейс-метод относится к новым педагогическим технологиям, так как его зарождение состоялось в Гарвардской школе бизнеса в начале XX в. Однако известно, что впервые он был применен в учебном процессе в школе права Гарвардского университета ещё в 1870 году; а внедрение этого метода началось в Гарвардской школе бизнеса спустя 50 лет в 1920 году. Первые подборки кейсов были опубликованы в 1925 году в Отчетах Гарвардского университета о бизнесе. После издания первых сборников кейсов вся система обучения менеджменту в Гарвардской школе была переведена на методику В настоящее время сосуществуют две классические школы Гарвардская (американская) и Манчестерская (европейская). Отличие данных школ состоит в том, в рамках первой школы целью метода является обучение поиску единственно верного решения, а вторая - предполагает многовариантность решения данной проблемы. Кроме того, американские кейсы больше по объему (20-25 страниц текста, шпос 8-10 страниц иллюстраций), европейские же кейсы в 1,5-2 раза короче [1, С. 45]. В 1973 году по инициативе 22 высших учебных заведений была создана организация, получившая название The Case Clearing House of Great Britain and Ireland являющаяся лидером по сбору и распространению кейсов. С 1991 года она называется European Case Clearing House (ЕССН). ЕССН является некоммерческой организацией, которая, в свою очередь, связана с организациями, предоставляющими и использующими кейсы и расположенными в различных странах мира. Что касается России, метод case-study (или «метод казусов», как его называли в двадцатые годы) был известен преподавателям экономических дисциплин в нашей стране еще в 20-е годы прошлого века. Известно, что в сентябре 1926 года состоялась конференция преподавателей по экономическим дисциплинам, на которой рассматривались вопросы применения различных методов, методик и

приёмов обучения, в том числе метод проектов. Тем не менее, метод case-study, достоинства которого так хорошо понимали преподаватели экономических дисциплин, не применялся в СССР достаточно долго. Интерес к данному методу возобновился лишь в конце двадцатого столетия.

В России кейс технологии называют методом анализа конкретных ситуаций или ситуационными задачами.

В последнее время все более популярным становится использование кейсов не только на школьных уроках, но и при обучении студентов, а также проверке результатов обучения на экзаменах. Студенты получают кейсы перед экзаменом, они должны проанализировать его и принести экзаменатору отчет с ответами на поставленные в нем вопросы. Кроме того, можно предложить студентам кейс и прямо на экзамене, но тогда он должен быть достаточно коротким и простым, для того чтобы уложиться в ограниченные временные рамки.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций - метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач - ситуаций (решение кейсов). При этом ситуационные задачи могут быть связаны с проблемами прошлого, настоящего и даже будущего времени. Сущность данной технологии состоит в том, что учебный материал подается обучаемым в виде микропроблем, а знания приобретаются в результате их активной исследовательской и творческой деятельности по разработке решений

Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным интерактивным методам обучения. Он занимает промежуточное место между дискуссионными и игровыми методами. Данный метод позволяет взаимодействовать всем обучающимся, включая педагога. Название технологии произошло от латинского сазиз - запутанный необычный случай; а также от английского case - портфель, чемоданчик. Происхождение терминов отражает суть технологии. Студенты получают от учителя пакет документов (кейс), при помощи которых либо выявляют

проблему и пути её решения, либо вырабатывают варианты выхода из сложной ситуации, когда проблема обозначена

Отличительными особенностями кейс-метода являются: – создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни; – альтернативность решения проблемной ситуации; – единая цель и коллективная работа по выработке решения; – функционирование системы группового оценивания принимаемых решений; – эмоциональное напряжение обучающихся.

Цели кейс-метода: – развитие навыков анализа и критического мышления; – соединение теории и практики; – представление примеров принимаемых решений; – демонстрация различных позиций и точек зрения; – формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности. Однако главное его предназначение — развивать способность прорабатывать различные проблемы и находить их решение, другими словами научиться работать с информацией.

Следует сказать, что на сегодняшний день не существует единой классификации кейс-методов, что связано с многообразием их видов. Классификация кейсов может производиться по различным признакам. Так, одним из широко используемых подходов к классификации кейсов является их сложность. Кроме того, кейсы могут быть классифицированы, исходя из целей и задач процесса обучения. Различают также «полевые» (основанные на реальном фактическом материале) и «кабинетные» (выдуманные) кейсы.

О.С. Виханская, А.И. Наумов выделяют следующие типы кейсов:

– *Иллюстративные ситуации* (блиц-ситуации). Ориентированы на формирование профессионального языка и умения идентифицировать проблему в кейс-ситуацию, общим объемом не более одной страницы. Ситуации могут включаться в лекцию с целью обсуждения изучаемого материала непосредственно на лекции. Не исключается и экспресс-проверка

степени понимания студентами излагаемой темы путем письменного разбора мини-ситуаций.

– *Нормативные ситуации* (чаще всего с элементами задачи) имеют определенные расчетные или нормативные параметры, позволяющие провести анализ и найти однозначный ответ. Эти ситуации главным образом предназначены для контроля знаний по пройденному теоретическому материалу. Данный тип задач может иметь несколько уровней сложности в зависимости от исходной степени структурирования представленного в ситуации материала. Например, наличие избыточной информации, отсутствие четкой формулировки проблемы и поставленной задачи, неочевидность алгоритма, необходимого для решения имеющейся проблемы в ситуации и т.д.

– *Функциональные ситуации*. Характерны наличием проблем, лежащих в четко очерченной функционально-предметной области, что требует от слушателя знания теоретических разделов соответствующей дисциплины. Наряду с числовыми данными, как правило, имеется противоречивая информация, усиливающая фактор неопределенности в выборе решения. В таких ситуациях обычно заранее известно правильное решение, но оно не исключает наличия альтернативных, не менее привлекательных. Особое внимание здесь уделяется аргументации и степени доказательности выбранного решения. Тем самым функциональные ситуации ориентированы на развитие инноваций через предметное знание.

– *Стратегические ситуации*. Не имеют, да и не могут иметь однозначного решения из-за невозможности определить влияние нестабильных факторов, которые всегда присутствуют в реальных системах. Это класс наиболее сложных ситуаций, так как множество противоречивых критериев выбора не позволяет окончательно оценить эффективность выдвигаемого решения. Споры при их обсуждении часто заходят в тупик, и преподаватель вынужден завершать дискуссию в достаточно напряженной обстановке.

Привлекательность таких ситуаций состоит в том, что они ориентированы на формирование инноваций через концептуальное знание и тем самым работают на формирование ключевой компетенции. Это доказывает и тот факт, что ситуации данного типа наиболее активно и содержательно неоднократно разбираются в различных аудиториях практических работников. В результате возникает потребность в их модифицировании путем включения имитационного механизма проигрывания предложенных решений. Стратегические ситуации наиболее пригодны для развития на их базе игровых процедур [*Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: учебное пособие / сост. Т.Г. Мухина. Н. Новгород: ННГАСУ, 2013. – 97 с. <https://elibrary.ru/item.asp?id=26226071>*]

*Рассмотрим классификацию по способу решения кейса:*

– *Метод - инцидента* (от лат. инциденс) – случай, столкновение. Студент должен сам отыскать нужную информацию для принятия решения по заданной проблеме. При этом студент учится работать с информацией (сообщать её, систематизировать, анализировать), формировать собственную позицию (или стать на чью-то сторону, или оставаться посторонним наблюдателем, который констатирует полярность мнений) и на основании этого делать выводы. Предлагается задание, в котором не содержатся все данные, необходимые для решения этой проблемы.

– *Метод разбора деловой документации* – кейс с детальным описанием ситуации: пакет документов, которые помогают найти выход из сложной ситуации (в том числе документы, которые не касаются этой проблемы, чтобы студенты могли выбирать нужную информацию) и вопросы, которые позволяют найти решение. Студенты получают от преподавателя папки с одинаковым набором документов, которые касаются определённого исторического события, конкретной ситуации, деятельности определённой фирмы и др. в зависимости от темы и предмета.

– *Игровое парирование* – для работы по данной технологии участники занятия разделяют на группы, каждая из которых разрабатывает свой проект. Игровое проектирование может включать проекты разных типов: исследовательский, поисковый, творческий, прогностический, аналитический.

– *Метод ситуационно-ролевых игр.* По данной технологии участники занятия разделяют на группы, каждая из которых разрабатывает свой проект. Игровое проектирование может включать проекты разных типов: исследовательский, поисковый, творческий, прогностический, аналитический.

*Семинар с использованием видеокейса.* Следует отметить, что в современной педагогической практике используются учебные видеокейсы. Видеокейс - инструмент обучения, основанный на кейс-методе (методе анализа конкретных ситуаций). Суть этого метода заключается в том, что обучающимся предлагают осмыслить ситуацию из реальной профессиональной практики. В случае с видеокейсом учебная ситуация описывается посредством кино. Это может быть игровое (ситуация разыгрывается профессиональными актерами по заранее подготовленному сценарию), либо документальное. Видеокейс, как правило, состоит из видеопленки; записки для преподавателя (в которой содержатся рекомендации о том, как лучше организовать работу с видеокейсом, авторский анализ ситуации и вопросы для обсуждения, а также дополнительные задания и упражнения по теме).

Использование кейс-метода на занятии позволяет: «погрузить» участников обучения в реальную проблемную ситуацию, являющуюся типичной для их будущей или настоящей профессиональной деятельности; повысить эффективность усвоения учебного материала за счет применения активных методов обучения и визуализации проблемной ситуации; повысить эмоциональную вовлеченность участников занятия в процесс обучения, повысить групповую динамику; вырабатывать практические навыки

непосредственно в учебной аудитории; перенести акцент обучения с передачи сухих знаний на выработку конкретных навыков и компетенций, сделать занятие нескучным для его участников, так как на нем будут доминировать игровые процедуры [Попова, С. Ю. *Современные образовательные технологии. Кейс-стади: учебное пособие для академического бакалавриата* / С. Ю. Попова, Е. В. Пронина, испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019].

*Вопросы:*

1. Что такое кейс-технологии?
2. Какая классификация кейсов, является более эффективной для преподавания вашей дисциплины?
3. Перечислите отличительные особенности кейс-метода?

**Задание 2.** На основе изучения материала лекции, дополнительного материала, рекомендуемой литературы разработайте кейс. Вид кейса выбирайте самостоятельно. Примеры оформления кейса прилагаются.

*2.1. Структура и требования к оформлению кейса.*

- Титульный лист (с указанием направления подготовки, дисциплины)

*(Например, Кейс – политические науки - 2 семестр, Тема: ...)*

- Цель и задачи кейса
- Проблемная ситуация (задание)
- Информация
- Методические рекомендации по работе с кейсами (форма работы, например в группе, этапы решения кейса требования к презентации результатов и т.п.)
- Критерии оценивания ответов обучающихся
- Вариант решения
- Список использованной литературы

*Объем кейса – 15-25 стр.*

### *Требования к оформлению кейса*

1. Работа выполняется на стандартных страницах белой бумаги формата А-4 (верхнее, нижнее и правое поля – 1,5 см; левое – 2,5 см).
2. Текст печатается обычным шрифтом Times New Roman (размер шрифта – 14 кегель).
3. Заголовки – полужирным шрифтом Times New Roman (размер шрифта – 14 кегель).
4. Интервал между строками – одинарный.
5. Формулы выполняются на компьютере.
6. Нумерация страниц – внизу, по центру.
7. Оформление списка рекомендуемой (раздел Информация) и использованной литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7. 1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления», ГОСТ Р 7.0.12-2011 «Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила».

### *2.2. Критерии оценивания задания*

1. Проблемная ситуация (задание) – актуальность, реалистичность, мотивирует на поиск) – 5 б.
2. Информация, необходимая для решения кейса – статистика, фотографии, графики, пояснения к заданию, текстовый материал и т.д. – 6 б
3. Методические рекомендации по работе с кейсами (включить в т.ч. список рекомендуемой литературы) – 4 б.
4. Критерии оценки результата работы с кейсом – 2 б.
5. Вариант решения – 2 б.

Итого – 20 б

### *2.4. Рекомендуемая литература*

1. Педагогические технологии в 3 ч. Часть 1. Образовательные технологии : учебник и практикум для вузов / Л. В. Байбородова [и

др.] ; под общей редакцией Л. В. Байбородовой, А. П. Чернявской. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 258 с.  
URL: <https://urait.ru/bcode/452318>

2. Попова, С. Ю. Современные образовательные технологии. Кейс-стади : учебное пособие для вузов / С. Ю. Попова, Е. В. Пронина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 126 с. URL: <https://urait.ru/bcode/454028> (дата обращения: 15.10.2020).

*Дополнительная литература*

1. Мухина Т. Г. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе: Учебное пособие / Нижний Новгород, 2013. – 97 с.
2. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 192 с
3. Гуревич А. М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. — СПб.: Речь, 2006 —144 с.
4. Л. Д. Желизняк Кейс технология: сботник кейсов по информатике // Информатика: все для учителя. – 2013. \_ № 4
5. Панфилова, А.П, Громова, Л.А., Богачек, И.А, Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям. – СПб.:Питер, 2004
6. *Попова, С. Ю.* Современные образовательные технологии. Кейс-стади : учебное пособие для академического бакалавриата / С. Ю. Попова, Е. В. Пронина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019.

## 2.5. Примеры оформления кейса

### 2.5.1. Пример оформления титульного листа и содержания

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Национальный исследовательский

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Радиофизический факультет

Кафедра статистической радиофизики и мобильных систем связи

Направление 03.06.01 «Физика и астрономия»

Задание по дисциплине «Психология и педагогика высшей школы»

Модуль «Современные образовательные технологии»

Кейс для направления подготовки 03.04.03 «Радиофизика»

по предмету «Беспроводные системы связи»

Магистратура

Выполнил:

аспирант кафедры

ФИО \_\_\_\_

Нижний Новгород

## Содержание

1. Цель и задачи кейса по дисциплине  
«.....».....
2. Категория слушателей.....
3. Проблемная ситуация.....
4. Дополнительная информация.....
5. Методические рекомендации.....
6. Критерии оценивания.....
7. Вариант решения.....
8. Список использованной литературы.....

### *2.5.2. Пример разработки и оформления п. 1. «Цель и задачи кейса по дисциплине»*

Цель и задачи кейса по дисциплине «Беспроводные системы связи».

Данный кейс разработан для обучения магистрантов направления 03.04.03 «Радиофизика» в рамках спецкурса «Беспроводные системы связи». В ходе работы с кейсом обучающийся выступает в роли инженера одного из крупных российских операторов связи. Студенту необходимо провести анализ ситуации, которая могла бы возникнуть в реальной рабочей обстановке, исследовать несколько источников информации и применить знания, полученные ранее в ходе курса «Беспроводные системы связи». Задания кейса не предоставляют студенту исчерпывающей информации, что стимулирует его к самостоятельному выдвигению технически обоснованных предположений. Таким образом, данный кейс содержит в себе элементы технологий ситуационного анализа и инцидента.

*Цель кейса:* получение навыков применения теории распространения радиосигнала в реальных ситуациях, повышение заинтересованности студентов в предмете.

*Задачи кейса:*

- 1) актуализация знаний по статистической радиофизике и теории информации и их применение в комплексе;
- 2) тренировка навыков работы с информацией и умений выдвигать физически обоснованные предположения;
- 3) формулирование нескольких программ действий с выбором наилучшей, подготовка отчёта о полученном результате с обоснованием принятого решения.

### *2.5.3. . Примеры разработки и оформления*

#### *п. 3. «Проблемная ситуация»*

##### Проблемная ситуация 1

Вы – ведущий инженер одного из крупных российских операторов связи. Незадолго до Чемпионата Мира по футболу-2018 в вашей компании проводится совещание по вопросу организации высокоскоростного доступа в интернет на стадионах. По итогам совещания технический директор компании присылает Вам электронное письмо:

Добрый день, уважаемый %Ваше имя%,

Мы приняли решение назначить Вас куратором размещения наших точек доступа в интернет на стадионе «Нижний Новгород». Задача критически важная для компании, попрошу сосредоточить на ней все ресурсы.

На данный момент согласована работа в частотных диапазонах IMT и IMT-E. При необходимости мы можем договориться об использовании диапазона DCS, однако постарайтесь этого избежать в целях минимизации расходов.

Оргкомитет выслал нам предварительный план расположения точек доступа на стадионе для согласования (прикрепляю к письму, точки доступа отмечены оранжевым). Не могли бы Вы оценить минимальную скорость доступа в интернет на приём для наших абонентов при такой конфигурации?

Руководством принято решение, что скорости ниже 2,5 Мбит/сек недопустимы даже при высоком скоплении абонентов, т.к. мы позиционируем себя как оператор «самого быстрого мобильного интернета». В случае обнаружения зон с меньшей средней скоростью доступа, прошу подготовить предложения по исправлению ситуации.

С уважением,

Технический директор

Вложения (1):

#### *2.5.4. Проблемная ситуация 2*

На данный момент превалирующая часть российского рынка режущих инструментов занята импортной продукцией, поэтому создание конкурентоспособного отечественного качественного режущего инструмента является актуальной задачей. Перед учениками ставится следующее задание: предоставить рекомендации по изготовлению режущего инструмента для резания металлов в заданных режимах. Для этого студенты должны решить несколько сопутствующих вопросов, верные ответы на которые в совокупности будут являться ответом на главное поставленное задание. Суть задания заключается в следующем: студентам предлагается несколько порошков твердых сплавов (карбид вольфрама + кобальт) с различной массовой долей кобальта (3, 5 и 10%). Студентам нужно выбрать правильный

состав порошка для того, чтобы в дальнейшем спечь этот порошок и получить образец режущего инструмента, который будет эксплуатироваться при определенных условиях (которые им даны заранее). Помимо выбора оптимального состава порошка из предложенных, студентам необходимо подобрать правильную пресс-форму (тип материала из которого изготовлена пресс-форма), диапазон прикладываемых давлений в единицах измерения «килоНьютоны», а также прибор, с помощью которого они будут фиксировать температуру. Так как режущий инструмент является прототипом конечного продукта для использования в металлургической промышленности, одно из важнейших требований при выполнении данного задания: конечный продукт должен быть изготовлен с минимальными экономическими затратами, данный факт, при решении поставленной задачи, студенты тоже должны учитывать. Прочитав литературный обзор (который им выдается) в конце занятия ученики должны дать ответ на вопрос: как правильно спечь (подобрать правильный режим спекания и правильные ресурсы) режущий инструмент с заданными свойствами? Основными вопросами, на которые студенты должны дать ответ являются:

1. Какой состав порошка карбида вольфрама пригодный для изготовления режущего инструмента, производящего резку металла со скоростью подачи около 1000 об./мин и глубиной подачи до 5 мм?
2. Какой диапазон конечных температур спекания будет у выбранного порошка?
3. Какую необходимо приложить силу к порошку в процессе спекания, если требуемое давление равняется 70 мегапаскалей (МПа)?
4. Какой материал пресс-формы, в которую в дальнейшем будет засыпан порошок и спечен, необходимо выбрать?
5. С помощью какого прибора необходимо производить измерение температуры?

- б. *Дополнительный вопрос.* Данный вопрос задается *только в том случае*, если были даны правильные ответы на все предыдущие вопросы. Возможно ли изготовить режущий инструмент в пресс-форме из другого материала? Если да, то при каких условиях?

### 2.5.5. Пример разработки и оформления

#### п. 5. «Методические рекомендации»

#### Методические рекомендации по работе с кейсом

Задание рекомендуется выполнять в 2 этапа.

На первом этапе каждый обучающийся в течение 30–40 минут работает с кейсом индивидуально. Это необходимо для ознакомления с достаточно объемной информацией (в т.ч. с рекомендуемой литературой, если необходимы пояснения), выделения необходимых данных, а также выдвижения собственных технически обоснованных предположений и формирования идей по возможному решению кейса.

По истечении отведенного времени студенты по желанию сдают индивидуальные решения кейса преподавателю. Если кто-то из сдавших успешно решил кейс уже на индивидуальном этапе, он получит дополнительные баллы при итоговой оценке. Однако, на данном этапе преподаватель не озвучивает никаких комментариев касательно верности/неверности полученных решений.

Затем рекомендуется сформировать группы из 3–5 студентов для совместного обсуждения идей по решению кейса. Далее по истечении 50–60 минут каждая группа обучающихся публично представляет свой вариант решения проблемы с обоснованием выбранного решения.

Итого на проведение занятия отводится ~3 академических часа:

- 0.5 часа на вводный брифинг по технологии case study от преподавателя

- 0.75 часа на индивидуальную работу обучающихся
- 1.25 часа на групповую работу обучающихся
- 0.5 часа на представление группами результатов и подведение итогов

Аудитория должна быть оборудована компьютерами (либо студенты могут использовать свои ноутбуки/смартфоны) для доступа к части рекомендуемой литературы, а также для поиска дополнительной информации.

Список рекомендуемой литературы:

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...

## **МОДУЛЬ 5. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ**

(Проф. К.Д. ДЯТЛОВА) - Max 20 баллов

На сайте ИАД -

- К.Д. Дятлова. Тестовый контроль по биологии: разработка тестов и анализ результатов тестирования. Учебно-методическое пособие. — Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2012
- К.Д. Дятлова. Составление заданий для тестового контроля знаний: просто, быстро, качественно. Учебно-методическое пособие. — Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет
- Презентация К.Д. Дятлова. Составление тестовых заданий.

### ***Требования к составляемому тесту:***

- Аспирант составляет полиморфный (задания минимум 5 форм) критериально ориентированный тест рубежного или итогового контроля по одному из преподаваемых спецкурсов
- Тест состоит из двух вариантов, каждый из которых содержит 25 заданий
- Задания в параллельных вариантах равнозначны по содержанию, трудности, форме и построены с использованием принципов обратимости или фасета.
- Правильные ответы в закрытых заданиях подчёркиваются, в открытых - пишутся в скобках.

Тест оформлен следующим образом: (как в пособии «Тестовый контроль по биологии: разработка тестов и анализ результатов тестирования».)

## Вариант 1-2

1. Волга впадает в ... море.

- 1) Черное    2) Каспийское    3) Балтийское    4) Белое

*1. В Каспийское море впадает*

- 1) Волга    2) Дон    3) Днепр    4) Дунай

2. Лошади кушают

- 1) овёс и сено    2) мясо и яйца    3) кашу и хлеб    4) навоз и детрит

2. *Овёс и сено кушают*

- 1) лошади и пони    2) львы и тигры    3) волки и медведи    4) кошки и собаки

**По эл. почте присылать ТОЛЬКО в формате docx. НЕ pdf и НЕ скан.**