

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
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
О.В. Лебедева
Т.Г. Мухина
Е.О. Половинкина**

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

Учебно-методическое пособие

**Рекомендовано научно-методическим советом
Института аспирантуры и докторантуры**

**Нижний Новгород
2023**

УДК 001.8+167+930:001

ББК Ч 421

М 34

М 34 Дятлова К.Д., Гребенев И.В., Захарова Л.Н., Лебедева О.В., Мухина Т.Г., Половинкина Е.О., Самостоятельная работа аспирантов по курсу «Психология и педагогика высшей школы»: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2023. – 51 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,
2023

© Дятлова К.Д., Гребенев И.В., Захарова Л.Н., Лебедева О.В., Мухина
Т.Г., Половинкина Е.О.

2023

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 является третьей ступенью высшего образования.

Данная 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.

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.

Объем 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. 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 основы проектирования учебного процесса, описывает последовательность проектировочной деятельности преподавателя высшей школы. В ходе самостоятельной работы аспирантами выполняются командные или индивидуальные проекты по разработке учебного занятия в высшей школе. 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
ИТОГО			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. <http://www.phd.unn.ru/obrazovanie/uchebno-metodicheskie-materialy/psihologiya-i-pedagogika/>

Задание 1. Составить по образцу слайд 14-15 презентации 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. О.В. Лебедева) - max 20 баллов

Основная цель модуля – показать теоретические основы дидактического проектирования учебного процесса, последовательность действий преподавателя при проектировании обучения как в рамках учебной дисциплины в целом, так и отдельного учебного занятия.

При разработке проекта занятия предлагаем следующую последовательность:

-Выбрать учебную дисциплину, по которой Вы будете проектировать занятие.

-Найти и изучить ФГОС по данному направлению подготовки.

-Найти и изучить РПД дисциплины.

-Изучить компетенции, формируемые при изучении данной дисциплины

- Изучить содержание обучения по данной дисциплине.
- Определить вид и тип занятия, которое Вы будете проектировать (таблица 2).

Таблица 2

Сопоставление типа и вида учебного занятия высшей школы

№ п/п	Тип учебного занятия	Вид учебного занятия
1	Изучения нового материала	Лекция Лабораторная работа поискового характера (эвристический или исследовательский метод) Научно-исследовательская работа Подготовка выпускной квалификационной работы Самостоятельная работа
2	Формирования умений и навыков	Практическое занятие (решение задач и т.п.) Семинар Лабораторная работа Практики Курсовые работы (проекты) Самостоятельная работа
3	Обобщения и систематизации знаний	Основные виды всех вышеперечисленных
4	Контроля и коррекции	Семинар Контрольная работа Лабораторная работа Отчет по практике, курсовой работе Зачет Экзамен
5	Комбинированное	Основные виды вышеперечисленных

- Определить цели занятия. Цели занятия должны соответствовать типу и виду занятия.
- Отобрать содержание обучения в соответствии с целями.
- Определить методы обучения: по источнику знаний, умений (словесные, наглядные, практические); по характеру познавательной деятельности (объяснительно-иллюстративные, репродуктивные, проблемные, эвристические, исследовательские); по степени самостоятельности обучающихся (под руководством преподавателя, самостоятельно).
- Выбрать формы организации обучающихся на занятии (индивидуальная, групповая, фронтальная или их сочетание).
- Определить средства обучения.

План проекта учебного занятия

Дисциплина:

Программа подготовки: бакалавриат /магистратура

Направление подготовки:

Направленность (профиль) программы:

Факультет:

Курс:

Вид занятия:

Продолжительность:

Тема:

Формируемые компетенции:

Цель:

Методы обучения:

Формы организации студентов:

Средства обучения:

Таблица 3**План занятия**

№	Этапы	Задачи этапа	Содержание деятельности преподавателя	Содержание деятельности студентов
1.	Организационный момент			
2.	Актуализация знаний			
3.	Постановка проблемы, формулировка цели			
4.	Операционально-деятельностный блок			
5.	Подведение итогов занятия			
6.	Задание для СРС (домашнее задание)			

Литература:

1. -----

2. -----

Презентация проекта занятия (10 баллов)

-Показать методическое обоснование Вашего проекта.

-Для кого занятие? Каковы его цели? Провести анализ содержания обучения (новизна, сложность, значимость и т.д.).

-Привести обоснование выбранных методов, форм, средств обучения, средств и методов текущей диагностики.

- Показать содержание деятельности преподавателя и студентов на отдельных этапах занятия.

Критерии оценки проекта занятия

Цели – 3 балла (знать, уметь, владеть, в соответствии с РПД дисциплины, типом и видом занятия).

Методы обучения в соответствии с целями – 3 балла.

Описание этапов занятия, содержания и форм деятельности преподавателя и студентов на каждом этапе – 3 балла.

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.) max 30 баллов

На сайте ИАД - «Самостоятельная работа аспирантов по курсу «Психология и педагогика высшей школы. Модуль «Психология»»: учебно-методическое пособие для аспирантов / Л. Н. Захарова, Т. Л. Шабанова, А. И. Махалин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2022. - 64 с. - Текст : электронный.

<http://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825083&idb=0>

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 и методика определения стрессустойчивости), 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. Методика определения стрессустойчи

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 опытном 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
1	Этические компетенции					
1.1	Н	Н	Ценности демократизма в университетском управлении	Прб		
1.2	Н	Н	Ценности прогресса России и региона	1,4	3, 9,14	
1.3	П	Н	Европейские ценности	3		
1.4	П	П	Уважение традиций евразийского сотрудничества	19		
2	Личностные компетенции					
2.1	Н	Н	Ценности инновационности	14	4,7,9,16	12,24-27, 41,42
2.2	Н	Н	Потребности в постоянном обновлении знаний, технологической компетентности, личностном росте	9	9, 10	4
2.3	П	Н	Лидерские качества	9		
2.4	Н	Н	Социально-активная жизненная позиция, инициативность	9		41
2.5	П	Н	Гармонично развитая личность (личность с разнообразными интересами в сфере науки и культуры)	9		
2.6	П	Н	Установки на социальную стабильность, создание атмосферы взаимопонимания, терпимости, взаимного духовного и культурного обогащения в многонациональном и поликонфессиональном обществе	18		
2.7	Н	Н	Выраженная познавательная мотивация			4
2.8	НБ	Н	Качества предпринимателя		16	5,35
2.9	П	Н	Мобильность		16	28
2.10	Н	Н	Творческое мышление, нестандартность решений			41
3	Когнитивные компетенции					
3.1	П	Н	Знание критериев качества образования в своей сфере, средств их достижения и контроля	5,6		
3.2	П	Н	Знание потребностей личности, общества и государства в образовательных программах и их кадровом обеспечении	8	4,10	
3.3	НБ	П	Знание технологий проектной работы	24	16,17	43
3.4	НБ	П	Знание технологий грантозаявительской деятельности	25		
3.5	П	Н	Знание современных образовательных технологий		11	

3.6	П	Н	Знания формата публикаций статей в зарубежных изданиях, индексируемых в РБ базах научного цитирования Web of Science и Scopus			4
3.7	Н	Н	Знание технологий получения нового знания в своей сфере			4,39
3.8	НБ	П	Изучение запросов работодателей и их удовлетворенности выпускниками и уровнем сотрудничества		10	8, 16
3.9	НБ	П	Знания организации управленческой научной и учебной работы в референтных университетах			10
3.10	П	Н	Самоопределение в системе приоритетных направлений исследований университета		8	12
3.11	НБ	Н	Ориентация на функциональную интеграцию с РАН		4,8	23
3.12	НБ	П	Знание международных стандартов образовательных программ в своей сфере		10	37
3.13	НБ	П	Знание основ технологии TQM применительно к системе ВПО		9,16	45
4.	Функциональные компетенции					
4.1	НБ	П	Трансфер знаний и технологий	2	14	
4.2	НБ	Н	Умения разработки и реализации как массовых, так и элитных программ подготовки в своей сфере	6	10	
4.3	НБ	П	Умения разработки и апробации новых образовательных стандартов, программ и методов обучения	8	10	
4.4	П	Н	Умения формировать потребности обучающихся в обновлении знаний, лидерских качеств, социально-активной позиции и гармонично развитой личности	9		
4.5	Н	Н	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	25		

			дополнительных источников финансирования проектов			
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
5.	Метакомпетенции					
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
5.3	П	Н	Умения управления социальными, организационными, межличностными и внутриличностными конфликтами, в т.ч. в условиях профессиональной конкуренции		9	
5.4	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 – подлинны 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 ординарных 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 государственного университета. 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 S., 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. Demerouti 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.

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

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) Лилер
(1) Шофер	(6) Дизайнер
(2) Философ	(3) Психиатр
(2) Химик-исследователь	(4) Бухгалтер
(2) Редактор научного журнала	(5) Адвокат
(2) Лингвист	(6) Переводчик художественной
(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) Телепортнер	(6) Актер
(2) Фармацевт	(4) Ревизор
(2) Программист	(5) Биржевой брокер
(2) Математик	(6) Архитектор
(3) Инспектор по делам	(4) Кассир
(3) Учитель	(5) Коммерсант
(3) Воспитатель	(6) Парикмахер
(4) Экономист	(5) Директор рекламного агентства
(4) Корректор	(6) Критик
(5) Заведующий хозяйством	(6) Литрижер
(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
(2) Ученый	(6) Режиссер
(3) Логопед	(4) Судебный исполнитель
(3) Врач	(5) Дипломат
(4) Секретарь	(5) Журналист
(6) Поэт	(3) Психолог
(1) Радиомеханик	(5) Пропаб

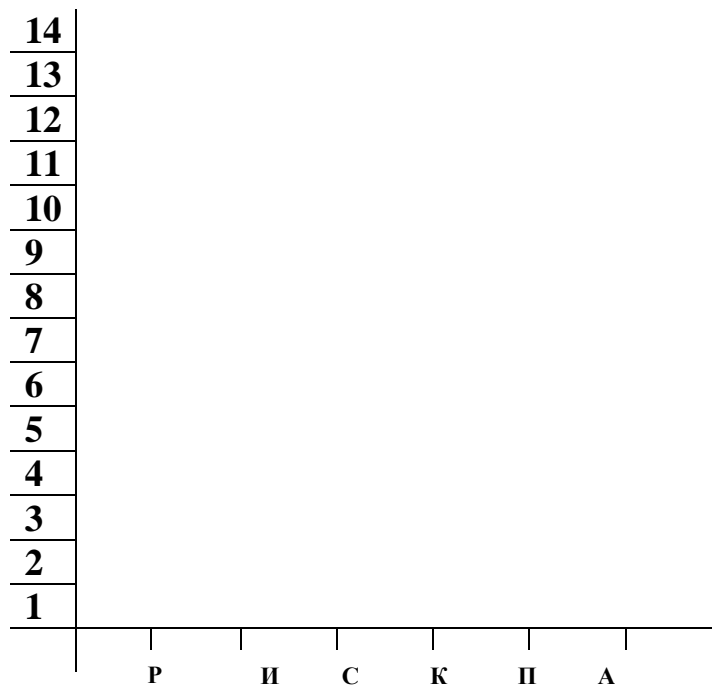
P(1)=_ П(2)=_ С(3)=_ К(4)=. П(5)=. А(6)=_

1. Заполните таблицу

Параметры	Количество
1 (Р)	
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)

Тип самоактуализации человека	Преобладающие ценности
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 ощутимый 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, ощутимые 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.

Методика определения уровня стрессоустойчивости личности

(Цитируется по: Усатов И. А. Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности» // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 681–685. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/86148.htm>.)

Методика может применяться у респондентов старше 18 лет, иных ограничений в применении методики нет.

В данной методике под стрессоустойчивостью понимается понимает интегральное психологическое свойство человека как индивида, личности и субъекта деятельности, которое обеспечивает внутренний психофизиологический гомеостаз и оптимизирует воздействие с внешними эмоциогенными условиями жизнедеятельности. Соответственно стрессоустойчивость может рассматриваться как свойство, влияющее на результат деятельности, и как характеристика, обеспечивающая константность личности, как системы.

Стрессоустойчивость рассматривается как качество личности, состоящее из совокупности следующих компонентов:

- А) психофизиологического (свойства, тип нервной системы),
- Б) эмоционального компонента - эмоционального опыта личности, накопленного в процессе преодоления отрицательных влияний экстремальных ситуаций,
- В) мотивационного (сила мотивов определяет эмоциональную устойчивость).

Один и тот же человек может показывать разную степень в зависимости от того, какие мотивы побуждают его к активности. Изменяя

мотивацию, можно увеличить (или уменьшить) эмоциональную устойчивость),

Г) волевого компонента, который выражается в сознательной саморегуляции действий, приведения их в соответствие с требованиями ситуации,

Д) информационного компонента - профессиональной подготовленности, информированности и готовности личности к выполнению тех или иных задач,

Е) интеллектуального компонента - оценка, прогноз, принятие решений о способах действий.

Методика учитывает ресурсы (факторы) стрессоустойчивости, которые обеспечивают способность эффективно справляться со стрессовым воздействием. Факторы, определяющие стрессоустойчивость, можно разделить на несколько групп:

1. Биологические особенности:

А) Врожденные особенности организма и ранний детский опыт. Согласно психогенетическим исследованиям, реакции людей на те или иные факторы среды на 30-40 % деляются генами, полученными от родителей, и на 60

- 70 % зависят от воспитания, жизненного опыта, тренировки, полученных навыков, выработки условных рефлексов таким образом, одни люди изначально более предрасположены к стрессу, а другие - устойчивы к нему.

Б) Тип высшей нервной деятельности человека. Тип высшей нервной деятельности человека отражает силу и динамику нервных процессов в мозге и мало подвержен каким-либо изменениям.

В) Возрастные и половые особенности в проявлении стрессоустойчивости и стратегий совладания. Одно и то же событие у разных людей может вызвать резкое противодействие, породить негативные чувства или пройти почти незамеченным.

2. Личностные особенности:

А) Склонность к гневу. Склонные к гневу, враждебности, раздражительности люди более подвержены стрессу, а открытые, доброжелательные люди, обладающие чувством юмора, наоборот.

Б) Локус контроля. Локус контроля определяет, насколько эффективно человек может контролировать окружающую обстановку или владеть ею. Концепция локуса контроля разработана американским психологом Дж. Роттером.

В) Тревожность. Это склонность индивида к переживанию тревоги, характеризующаяся низким порогом возникновения реакции тревоги; один из основных параметров индивидуальных различий.

Г) Самооценка. Самооценка относится к фундаментальным образованиям личности. Она в значительной степени определяет ее активность, отношение к себе и другим людям. Самооценка может быть

высокой и низкой, различаться по степени устойчивости, самостоятельности, критичности.

Д) Направленность человека, его установки и ценности. В ситуациях, обуславливающих возникновение психического стресса, мотивация достижения успеха оказывает на личность действие, противоположное тревожности.

3. Факторы социальной среды:

А) Социальные условия и условия труда. Социальные условия и условия труда, то есть социальные перемены; повышенная ответственность за работу; значительное преобладание интеллектуального труда; постоянный дефицит времени; хроническая усталость; нарушение режима труда и отдыха; падение личного престижа; отсутствие элементов творчества в работе; длительные ожидания в процессе работы; ночные смены и недостаток свободного времени для удовлетворения личных потребностей; нерациональное и сбалансированное питание; курение и систематическое употребление алкоголя).

Б) Ближнее социальное окружение. Семья имеет огромное значение для развития личности, достижения социальной зрелости. Семейное воспитание определяет образ жизни детей на всю их будущую жизнь, стиль отношений в их собственных семьях. Оно закладывает внимательное или пренебрежительное отношение к вопросам психической саморегуляции, навыкам здорового образа жизни, умениям налаживать конструктивные межличностные отношения.

4. Когнитивные факторы:

А) Уровень сензитивности. Сензитивность зависит от чувствительности рецепторов; типа высшей нервной деятельности; легкости образования условно-рефлекторных (ассоциативных) связей в коре больших полушарий головного мозга; повышения или понижения чувствительности в процессе индивидуального опыта; наличия навыков сознательного повышения или понижения сензитивности путем тренировки.

Б) Умение анализировать свое состояние и факторы внешней среды.

Возможность реализовать тот или иной вид адаптации к стрессовой ситуации зависит не только от мотивов и целей, свойств личности, психического состояния, но и от того, какой стрессор воздействует, какова его сила, в какую ситуацию включен человек. Личность имеет возможность выбора в реагировании, деятельности, поведении, но степень свободы выбора ограничена особенностями стрессовой ситуации.

Таким образом, методика учитывает все перечисленные компоненты.

«Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности»

Инструкция: «Вам необходимо ответить на вопросы, исходя из того, насколько часто эти утверждения характерны для Вас. Отвечать следует на все пункты, даже если данное утверждение к Вам вообще не относится.

Отметьте подходящий вариант по каждому утверждению в нужной графе. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа»

Возможность реализовать тот или иной вид адаптации к стрессовой ситуации зависит не только от мотивов и целей, свойств личности, психического состояния, но и от того, какой стрессор воздействует, какова его сила, в какую ситуацию включен человек. Личность имеет возможность выбора в реагировании, деятельности, поведении, но степень свободы выбора ограничена особенностями стрессовой ситуации.

Стимульный материал методики

№	Утверждение	Часто/ сильно	Редко/ иногда	Нет/ никогда
1	Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены			
2	Я не терплю критики в свой адрес.			
3	Я переживаю за качество выполняемой мной работы.			
4	Я страдаю бессонницей.			
5	Я думаю, что люди меня недооценивают.			
6	Я раздражаюсь по пустякам.			
7.	Я стараюсь быть первым во всем.			
8	Я настроен агрессивно.			
9.	У меня недостаточно свободного времени.			
10	Я болезненно переживаю неприятности.			
11	У меня возникают конфликтные ситуации.			
12,	Я занимаюсь любимым делом, посещаю выставки, концерты, музеи.			
13	Мысли о предстоящей работе не дают мне покоя.			
14	Я не могу сосредоточиться.			
15	Я смеюсь.			
16	Я чувствую себя беспомощным.			
17	Неожиданные события выводят меня из себя.			
18	Я испытываю внутреннее беспокойство.			
19	Я нервозен.			
20	Я встречаюсь с друзьями, знакомыми.			
21	Я ощущаю слабость во всем теле			
22	Мне тяжело скрыть раздражение.			
23	Я принимаю близко к сердцу проблемы других людей.			
24	Я занимаюсь спортом.			
25	Я бываю вполне счастлив			
26	Я планирую свою жизнь.			
27	Меня одолевают страхи			
28	Я употребляю более 4 чашек кофе/чая в день.			
29	Бывает, что я говорю неправду.			
30	Я чувствую неуверенность в себе.			

31	Мне кажется, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть.			
32	Я завожу новые знакомства.			
33	Я собираю «волю в кулак», чтобы выполнить работу.			
34	Я испытываю головные боли.			
35	Я нерационально питаюсь.			
36	Я бываю доволен.			
37	Я позитивно смотрю в будущее.			
38	Я боюсь перемен.			

Обработка данных.

Перед обработкой результатов, подсчитывается количество набранных баллов

по шкале лжи.

Шкала лжи -ответ «никогда/нет» на вопросы: 11, 15, 20, 26, 29.

Каждое совпадение со шкалой лжи оценивается в 1 балл. Если по шкале лжи набрано более 3 баллов -недоверность результатов диагностики. Это свидетельствует о феномене социальной желательности, то есть на стремлении казаться несколько лучше в глазах окружающих людей и давать ответы, которые были бы более желательными с точки зрения норм, правил и ценностей общества.

Следует провести повторное тестирование через некоторое время.

Дальнейшая обработка осуществляется в соответствии с ключом, подсчитывается общее количество баллов, набранных в тесте.

«Ключ» к тесту на определение уровня стрессоустойчивости личности

№	Утверждение	Часто/ сильно	Редко/ иногда	Нет/ никогда
1	Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены	2	1	0
2	Я не терплю критики в свой адрес.	2	1	0
3	Я переживаю за качество выполняемой мной работы.	2	1	0
4	Я страдаю бессонницей.	2	1	0
5	Я думаю, что люди меня недооценивают.	2	1	0
6	Я раздражаюсь по пустякам.	2	1	0
7.	Я стараюсь быть первым во всем.	0	1	2
8	Я настроен агрессивно.	2	1	0
9.	У меня недостаточно свободного времени.	2	1	0
10	Я болезненно переживаю неприятности.	2	1	0
11	У меня возникают конфликтные ситуации.	2	1	-
12,	Я занимаюсь любимым делом, посещаю выставки, концерты, музеи.	0	1	2
13	Мысли о предстоящей работе не дают мне покоя.	2	1	0
14	Я не могу сосредоточиться.	2	1	0
15	Я смеюсь.			
16	Я чувствую себя беспомощным.	2	1	0

17	Неожиданные события выводят меня из себя.	2	1	0
18	Я испытываю внутреннее беспокойство.	2	1	0
19	Я нервозен.	2	1	0
20	Я встречаюсь с друзьями, знакомыми.	0	1	-
21	Я ощущаю слабость во всем теле	2	1	0
22	Мне тяжело скрыть раздражение.	2	1	0
23	Я принимаю близко к сердцу проблемы других людей.	2	1	0
24	Я занимаюсь спортом.	0	1	2
25	Я бываю вполне счастлив	0	1	2
26	Я планирую свою жизнь.	0	1	-
27	Меня одолевают страхи	2	1	0
28	Я употребляю более 4 чашек кофе/чая в день.	2	1	0
29	Бывает, что я говорю неправду.	2	1	-
30	Я чувствую неуверенность в себе.	2	1	0
31	Мне кажется, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть.	2	1	0
32	Я завожу новые знакомства.	0	1	2
33	Я собираю «волю в кулак», чтобы выполнить работу.	2	1	0
34	Я испытываю головные боли.	2	1	0
35	Я нерационально питаюсь.	2	1	0
36	Я бываю доволен.	0	1	2
37	Я позитивно смотрю в будущее.	0	1	2
38	Я боюсь перемен.	2	1	0

Интерпретация результатов.

Интерпретация результатов проводится в соответствии с набранным количеством баллов.

Если вы набрали 0-11 баллов - вы обладаете высоким уровнем стрессоустойчивости. Вы четко определяете цели и пути их достижения, умеете и стремитесь рационально распределять время, можете долгое время работать с большим напряжением сил. Неожиданности, как правило, не выбивают вас из колеи. Круг ваших интересов достаточно широк.

Если вы набрали 12-23 балла - ваш уровень стрессоустойчивости выше среднего. Вы уверены в себе, сильные потрясения воспринимаете как урок в жизни и включаете механизмы самооценки и значимости, умеете проявлять свои сильные стороны и быстро восстанавливать своё психическое состояние.

Если вы набрали 24-44 балла – вы обладаете средним уровнем стрессоустойчивости. Ваш уровень стрессоустойчивости соответствует в меру напряженной жизни активного человека. Ситуации оказывают немалое влияние на вашу жизнь, и вы им не очень сильно сопротивляетесь. Стрессоустойчивость снижается с увеличением стрессовых ситуаций в вашей жизни.

Если вы набрали 45 -56 баллов -ваш уровень стрессоустойчивости ниже среднего.

У вас проявляются цепные реакции физических и умственно - психических нарушений, и Вы вынуждены часть своих ресурсов тратить на борьбу с негативными психологическими состояниями, возникающими в процессе стресса. Вам следует скорее начать использовать в повседневной жизни упражнения по преодолению стресса.

Если вы набрали более 57 баллов -вы обладаете низким уровнем стрессоустойчивости.

Вы очень уязвимы для стресса, очень чувствительны к нагрузкам, поэтому Вы вынуждены большую часть своих ресурсов тратить на борьбу со стрессом. Для вас характерно стремление к конкуренции, достижению цели, обычно вы не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинаете рваться к новой цели. Вы часто проявляете агрессивность, нетерпеливость, отстраненность. Вам следует предпринять какие-то целенаправленные действия против одолевающего вас стресса, чтобы вернуть себе спокойствие, уверенность, работоспособность.

Оценка самостоятельной работы аспирантов. Модуль «Психология высшей школы»

№	Задание	Ориентировочное количество баллов	Примечания
1.	Отчет в полноте структуры и содержания. SWOT-анализ ситуации самоопределения в отношении профессиональной деятельности преподавателя ВШ. Сформированная индивидуальная траектории профессионального и личностного развития	15	Анализ строится на основе собственных целей и задач 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	5	Полученные данные использовать для анализа

	поиск»		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

МОДУЛЬ 4. СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

(Проф. Т.Г. Мухина) – max 20 баллов

На сайте ИАД – Мухина Т.Г. [ЛЕКЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ](#) [Современные образовательные технологии](#)

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, шпрос 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 casus - 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 участников 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 участников 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. Рольевые игры и кейсы в бизнес-тренингах. — СПб.: Речь, 2006 — 144 с.
4. Л. Д. Желизняк Кейс технология: сборник 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 выдвижению 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?
6. *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) - Макс 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 ТОЛЬКО 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.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Основная литература

1. Педагогика и психология высшей школы. Инновационный курс для подготовки магистров: Учебное пособие/Симонов В. П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. <http://znanium.com/bookread2.php?book=426849>
2. Швец И.М. Дидактика высшей школы: учебно-методическое пособие. [Электронный ресурс]/ И.М. Швец. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2014. – 149 с. Режим доступа: http://www.unn.ru/books/met_files/didaktika.pdf (фонд электронных публикаций ННГУ) – рег.87.14.01 от 10.11.14)
3. Шарипов, Ф. В. Педагогика и психология высшей школы [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ф. В. Шарипов. – М. : Логос, 2012. – 448 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=469411>

б) дополнительная литература

1. Будущее высшей школы в России: эксперт. взгляд. Форсайт-исслед. - 2030: Аналитич. доклад / В.С.Ефимов и др.; Под ред. В.С.Ефимова. - М.: ИНФРА-М; Краснояр.: СФУ, 2014
<http://znanium.com/bookread2.php?book=434140>
2. Дятлова К.Д. Составление заданий для тестового контроля знаний: просто, быстро, качественно: Учебно-методическое пособие. Фонд электронных образовательных ресурсов ННГУ/ № 1093.15.01/ PC MS Word/ [TZ.doc](#)/23.12.15
3. Педагогика и психология/Кудряшева Л.А. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 160 с.
<http://znanium.com/bookread2.php?book=511071>
4. Педагогика современной высшей школы: история, проблематика, принципы / Мандель Б.Р. - М.:Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016 <http://znanium.com/bookread2.php?book=795807>