Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 16.07.2026 15:24:26
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
коммуникологии и психологии

Е.А. Никитина

«30» июня 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Для текущего контроля успеваемости

и промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине

Лидерство в проектной деятельности

37.04.01 Психология

Курск – 2026

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Вопросы и задания в тестовой форме

Тема 1. Понятие лидерства в психологии

1. Процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью членов малой группы и коллектива, осуществляемый человеком как субъектом спонтанно формирующихся в межличностных отношениях групповых норм и ожиданий - это

А) лидерство
Б) руководство
В) управление
Г) контроль

2. Дайте определение понятию «лидерство»_____

3. Процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью членов малой группы и коллектива, осуществляемый лидером как субъектом спонтанно формирующихся в межличностных отношениях групповых норм и ожиданий

А) лидерство
Б) руководство
В) управление
Г) контроль

4. Официально санкционированное лидерство, когда человек в силу своего должностного статуса получает право на лидирование в различных ситуациях организационной жизни – это

А) лидерство
Б) руководство
В) управление
Г) контроль

5. Способность оказывать влияние на отдельных людей и группы и направлять их усилия надостижение целей организации

А) Власть
Б) Лидерство
В) Манипулирование
Г) Доминирование

6. Концепции харизматичного лидерства основаны на работах

А) М. Вебера
Б) Д. Макгрегора
В) Р. Лайкерта
Г) К. Левина

7.Неофициальный лидер относится к эмоциональной структуре группы, которая обеспечивает:

А) планирование деятельности организации

Б) выполнение производственных целей и задач
В) поддержание групповой стабильности на межличностном уровне
8. Руководство – это процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе:
А) власти, данной ему коллективом
Б) симпатии и уважения членов коллектива
В) власти, данной ему государством или группой
9. Лидерство – это процесс:
А) психологического влияния одного человека на других, который осуществляется на основе восприятия, поддержания, внушения, понимания друг друга
Б) организации совместных мероприятий коллектива
В) поддержания благоприятного психологического климата в коллективе
10. К одной из общих функций руководителя относится:
А) организация свободного времени сотрудников
Б) организация личной жизни сотрудников
В) целеполагание организации
11. Стиль управления – это:
А) устойчивая система способов, методов и форм воздействия руководителя, создающая своеобразный почерк управленческого воздействия
Б) манера общаться с подчиненными
В) черты характера, оказывающие влияние на эффективность общения
12. Соотнесите необходимые качества руководителя с их характеристикой:

А) Инициативность и деловая активность	1) высокая самооценка и высокий уровень притязаний
Б) Уверенность в себе	2) умение быстро устанавливать контакт с людьми, способность сопереживать, находить свое место в коллективе, соответствовать ожиданиям подчиненных
В) Коммуникабельность	3) организационные навыки и хорошая ориентация в своей профессии
Г) Стрессоустойчивость	4) высокая мотивация достижений, самостоятельность и ответственность, способность к принятию решений
Д) Профессиональная компетентность	5) уравновешенность, способность управлять своими эмоциями и переключаться, психологическая гибкость

13. Научный подход, который рассматривает лидерство как набор образцов привычной манеры поведения руководителя по отношению к подчиненным с целью влияния на них и побуждения к достижению целей организации
А) Поведенческий подход

Б) Ситуационный подход
В) Социокультурный подход
Г) Культурологический подход
14. Поведенческий подход к рассмотрению лидерства обоснован в работах
А) М. Вебера
Б) Д. Макгрегора
В) Р. Лайкерта
Г) К. Левина
15. Какой системе лидерства по Р. Лайкерту соответствует описание: руководитель не уверен в подчиненных и не доверяет им, мотивирует угрозами, наказанием и отдельными вознаграждениями, взаимодействие с подчиненными слабое, основанное на страхе
А) Эксплуататорско-авторитарная
Б) Благосклонно-авторитарная
В) Консультативно-демократическая
Г) Основанная на участии

Тема 2. Теории лидерства.

1. Установите последовательность появления теорий лидерства
А) Теория лидерских черт Р. Стогдилла
Б) Теория лидерских черт У. Бенниса
В) Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.
13. Автор теории лидерских черт
А) Р. Стогдилл
Б) К. Левин
В) П. Херси
Г) К. Бланшар
2. Установите соответствие природы стиля лидерства с его названием (по К. Левину)

А) Авторитарный стиль	1) Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера. Принятие решений разделено по уровням на основе участия. Коммуникация осуществляется активно в двух направлениях.
Б) Демократический стиль	2) Сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера. Прерогатива в установлении целей и выборе средств. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.
В) Либеральный стиль	3) Снятие лидером с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы. Предоставление возможности самоуправления в желаемом для группы режим. Коммуникация в основном строится на «горизонтальной» основе.

3. Процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью членов малой группы и коллектива, осуществляемый субъектом спонтанно формирующихся в межличностных отношениях групповых норм и ожиданий - это
А) лидерство
Б) руководство
В) управление

Г) контроль

4. Установите последовательность появления теорий лидерства в науке

А) теория лидерских черт (Ф. Гальтон, Р. Стогдилл, Р. Манн)

Б) поведенческие теории лидерства (К. Левин)

В) ситуационные теории лидерства (Ф. Фидлер, П. Херси и К. Бленчард, В. Врум, Ф. Йеттон и А. Яго)

Г) концепция трансформационного лидерства (Дж. Бернсом)

5. Соотнесите название групп лидерских качеств и умений с их содержанием (по У. Беннису)

А) управление вниманием	1) способность так представить сущность результата или направления действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
Б) управление доверием	2) способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями;
В) управление значением	3) умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей
Г) управление собой	4) способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных

6. Привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным с целью оказания на них влияния и побуждения их к достижению целей

А) стиль руководства

Б) стереотип управления

Г) стандарт лидерства

Д) патерн поведения

7. Стиль руководства отражает:

А) степень, до которой руководитель делегирует полномочия подчиненным;

Б) используемые руководителем источники власти;

В) о чем, прежде всего, заботится руководитель: о хороших отношениях в коллективе или о выполнении поставленных задач;

Г) все ответы верны.

8. Соотнесите стиль руководства по К. Левину с его описанием

А) Авторитарное руководство	1) Руководитель практически не вмешивается в деятельность коллектива. Работникам предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества. Руководитель обычно вежлив, готов отменить ранее принятое решение, особенно если это угрожает его популярности. Основной способ работы с людьми – уговоры и просьбы.
Б) Демократичное руководство	2) Стиль характеризуется высокой степенью единоличной власти; руководитель определяет все стратегии группы, никаких полномочий группе не делегируется. Руководитель категоричен, часто резок с людьми.

	Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит. Как правило, такой руководитель предоставляет подчиненным минимум информации, никому не доверяет, не ставит в известность о своих намерениях.
В) Либеральное руководство	3) Стиль характеризуется разделением власти и участием трудящихся в управлении. Ответственность распределяется. Руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику. В общении с подчиненными он предельно вежлив и доброжелателен, предпочитает заключительный контроль их деятельности.

9. Соотнесите сильные стороны стиля руководства по К. Левину с названием стиля

А) Авторитарное руководство	1) Внимание срочности, порядку, возможность предсказания результата
Б) Демократичное руководство	2) Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении
В) Либеральное руководство	3) Позволяет начать дело так, как это видится, и без вмешательства лидера

10. Соотнесите слабые стороны стиля руководства по К. Левину с названием стиля

А) Авторитарное руководство	1) Группа может потерять скорость и направление движения
Б) Демократичное руководство	2) Имеется тенденция к сдерживанию индивидуальной инициативы
В) Либеральное руководство	3) Стиль требует много времени

11. Соотнесите особенности коммуникации, характерные для стиля руководства с названием стиля (по К. Левину)

А) Авторитарное руководство	1) Коммуникация в основном строится на «горизонтальной» основе
Б) Демократичное руководство	2) Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз
В) Либеральное руководство	3) Коммуникация осуществляется активно в двух направлениях

12. Автор теории «X» и «Y»

А) Дуглас МакГрегор;

Б) Курт Левин;

В) Уоррен Беннис;

Г) Ральф Стогдилл.

13. Авторы модели руководства «Управленческая решетка»

А) Р. Блейка и Дж. Моутон

Б) П. Херси и К. Бланшар

В) Б. Басс и Б. Аволио

Г) Дж. Майер и П. Сэловей

14. Соотнесите лидерский стиль, основанный на эмоциональном интеллекте, с его описанием (по Д. Гоулману)

А) Идеалистический стиль.	1) Лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего, позитивно воздействует на климат в организации. *Среди навыков эмоционального интеллекта опорными для этого стиля являются: вдохновение, самосознание, открытость, сопереживание.*
Б) Обучающий стиль.	2) Лидер создает гармонию путем сближения людей. *Использование этого стиля предполагает наличие таких навыков эмоционального интеллекта, как сопереживание, умение понимать чувства и потребности других людей, способность влиять на настроение подчиненных, умение урегулировать конфликты.*
В) Товарищеский стиль.	3) Лидер связывает желания людей с целями организации, использует этот стиль, чтобы помочь сотрудникам улучшить производительность за счет развития перспективных способностей. *В основе этого стиля лежат такие навыки эмоционального интеллекта, как умение развивать способности других людей, самосознание, эмпатия.*
Г) Демократический стиль.	4) Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности. Этот стиль строится на трех навыках *эмоционального интеллекта: способность к командной работе и сотрудничеству, умение урегулировать конфликты и влиять.*

15. Соотнесите лидерский стиль, основанный на эмоциональном интеллекте, с его описанием (по Д. Гоулману)

А) Амбициозный стиль.	1) Лидер создает гармонию путем сближения людей. Используется, чтобы устранить разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения. *Использование этого стиля предполагает наличие таких навыков эмоционального интеллекта, как сопереживание, умение понимать чувства и потребности других людей, способность влиять на настроение подчиненных, умение урегулировать конфликты.*
Б) Авторитарный стиль	2) Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности. Используется, чтобы добиться поддержки,

	единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела. Этот стиль строится на трех навыках *эмоционального интеллекта: способность к командной работе и сотрудничеству, умение урегулировать конфликты и влиять.*
В) Демократический стиль.	3) Лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач, давление со стороны лидера часто негативно сказывается на климате в коллективе. Такой стиль уместнее всего использовать, когда необходимо получить высокие результаты от команды квалифицированных сотрудников с высокой мотивацией. Лидерам, использующим данный стиль, зачастую не хватает глубокого самосознания, чуткости к подчиненным, самоконтроля.
Г) Товарищеский стиль	4) Лидер рассеивает страхи, указывая четкое направление движения в непредвиденных ситуациях, часто оказывает негативное воздействие на коллектив, особенно в случае злоупотребления этим стилем. Эффективен в кризисной ситуации, когда необходима полная реорганизация бизнеса, либо при управлении трудными сотрудниками. Базируется на таких навыках эмоционального интеллекта, как влиятельность, стремление к достижениям и инициативность. Однако таким лидерам не всегда хватает самоконтроля и чуткости.

Тема 3. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности лидерства в проектной деятельности

1. Автор определения «эмоциональный интеллект: способность мотивировать себя и настойчиво стремиться к достижению цели, несмотря на провалы; сдерживать порывы и откладывать получение удовольствия; контролировать настроение и не позволять чувствам затмевать разум; сопереживать и надеяться»
А) Дэниел Гоулман
Б) Антонио Дамасио
В) Говард Гарднер
Г) Джон Майер

2. Авторы теории эмоционального интеллекта
А) Джон Майер, Питер Сэловей
Б) Джон Уотсон, Эдуард Торндайк
В) Ролло Мэй, Виктор Франкл
Г) Абрахам Маслоу, Карл Роджерс

3. Соотнесите способы управления эмоциями, названные Джоном Майером, с их описанием

А) Самоосознание	1) Люди отдают себе отчет в том, что они чувствуют, когда эти чувства возникают. Ясное представление об эмоциях, возможно, определяет другие характерные черты их личности: они автономны и уверены в своих личных границах, пребывают в добром психологическом здравии и

	склонны к позитивному взгляду на жизнь. Их внимание к себе помогает справляться с эмоциями.
Б) Поглощение эмоциями	2) Люди часто ощущают, что чувства буквально захлестывают их. Они не в силах сопротивляться, словно настроения руководят ими, а не наоборот; они переменчивы, не осознают своих эмоций и поэтому часто погружены в них, будучи не в состоянии видеть все в истинном свете.
В) Принятие эмоций как неизбежного	3) Люди часто имеют ясное представление о том, что чувствуют, склонны принимать свои настроения как само собой разумеющиеся и поэтому не пытаются их изменить.

4. Соотнесите компоненты структуры эмоционального интеллекта с их содержанием (по Д. Мэйеру, П. Сэловею, Д. Карузо)

1) Идентификация эмоций	А) Способность порождать, использовать и испытывать эмоции для передачи чувств или использовать их в других когнитивных процессах
2) Использование эмоций в мышлении и деятельности	Б) Способность воспринимать эмоции – свои и чужие, в том числе выраженные через искусственные объекты, изобразительное искусство, литературу, музыку и другие стимулы
3) Понимание эмоций	В) Способность быть открытым чувствам, способность регулировать их в себе и других, что способствует самосознанию и личностному росту
4) Управление эмоциями	Г) Способность понимать информацию, которую несут эмоции, понимать, как эмоции взаимодействуют между собой и развиваются в процессе взаимоотношений, оценивать эти значения эмоций

5. Определение эмоционального интеллекта как «способности чувствовать и выражать эмоции, связывать эмоции и мысли, понимать причину эмоций у себя и других» принадлежит
А) Джону Мэйеру, Питеру Сэловею
Б) Абрахаму Маслоу, Карлу Роджерсу
В) Джону Уотсону, Эдуарду Торндайку
Г) Ролло Мэйю, Виктору Франклу

6. Соотнесите факторы, влияющие на эмоциональный интеллект (согласно модели Д.В. Люсина)

1) Когнитивные способности	А) отражают особенности переработки информации человеком (точность, скорость)
2) Представления об эмоциях	Б) трактовка эмоций как ценностей, как источника информации о самом человеке и его окружении
3) Индивидуальные	В) эмоциональная чувствительность, эмоциональная

проявления эмоциональности	устойчивость

7. Авторы модели эмоционального интеллекта как совокупности способностей
А) Джон Мэйер, Питер Сэловей
Б) Рувен Бар-Он, Дэниел Гоулман
В) Джералд Мэттьюис, Моше Зайднер, Ричард Робертс

8. Автор (авторы) смешанной модели ЭИ, которая представляет собой сочетание когнитивных способностей и личностных характеристик
А) Рувен Бар-Он, Дэниел Гоулман
Б) Джон Мэйер, Питер Сэловей
В) Дмитрий Люсин

9. Соотнесите название компонента эмоционального интеллекта (по Р. Бар-Ону) с его описанием

А) познание себя	1) эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность
Б) навыки межличностного общения	2) осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость
В) способность к адаптации	3) решение проблем, связь с реальностью, гибкость
Г) управление стрессом	4) оптимизм
Д) преобладающее настроение	5) устойчивость к стрессу, контроль импульсивности

10. Соотнесите основные эмоции с их причинами (по Д. Карузо)

А) радость	1) потеря чего-то ценного
Б) печаль	2) получение чего-то ценного
В) удивление	3) происходит что-то неожиданное
Г) злость	4) сигнализирует о возможной угрозе
Д) страх	5) имеется препятствие к получению чего-то
В) отвращения	6) нарушены правила

11. Соотнесите принципы управления эмоциями по С. Шабанову, А. Алешиной

А)Принцип ответственности за свои эмоции.	1) Все эмоции являются полезными в той или иной ситуации, и поэтому неправильно навсегда исключить какую-то эмоцию из своего поведения.
Б) Принятие всех своих эмоций.	2) За то, что мы испытываем в определенный момент времени, несем ответственность только мы.
В)Принцип целеполагания в управлении эмоциями.	3) Максимально эффективные действия при управлении эмоциями – те, которые помогут достичь нужного результата (ценности) при наименьших затратах (цене)

12. Выстройте в хронологической последовательности разработку моделей эмоционального интеллекта
А) Модель социального и эмоционального интеллекта Рувена Бар-Она
Б) Модель эмоционального интеллекта Майера-Сэловея-Карузо (модель способностей)
В) Смешанная модель Дэниела Гоулмана

13. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Чарльз Дарвин «Выражение эмоций у людей и животных»
Б) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
В) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»

14. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
Б) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»
В) Дэвид Карузо, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»

15. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Павел Васильевич Симонов «Эмоциональный мозг»
Б) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
В) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»

16. Установите последовательность появления книг о роли эмоционального интеллекта в лидерстве
А) Д. Гоулман «Эмоциональное лидерство»;
Б) Дэвид Карузо, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»;
В) Л.М. Кроль «Эмоциональный интеллект лидера»
17. Как называется лидерство на основе настройки лидера и его аудитории на одну эмоциональную волну, в основе которого лежит эмоциональный интеллект, активность сознания, оптимизм и эмпатия?
А) резонансное лидерство
Б) диссонансное лидерство
В) эффективное лидерство
18. Кто ввел понятие «резонансное лидерство»?
А) Д. Гоулман, Р. Боятцис Э. Макки
Б) Д. Карузо, П. Сэловей
В) Дж. Майер, П. Сэловей

19. Какой из лидерских стилей способствует эмоциональному резонансу с командой?
А) идеалистический стиль;
Б) амбициозный стиль;
В) авторитарный стиль.
20. Какой из лидерских стилей вызывает эмоциональный диссонанс с командой?
А) амбициозный стиль;
Б) обучающий стиль;
В) товарищеский стиль;
Г) демократический стиль.
21. Установите соответствие между лидерскими способностями и структурными компонентами эмоционального интеллекта (по книге Д. Гоулмана «Эмоциональное лидерство»)

А) Самосознание	1) умение контролировать разрушительные эмоции, проявление честности и прямоты; гибкое приспособление к меняющейся ситуации и преодоление препятствий, настойчивое желание улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества, готовность к активным действиям и умение не упускать возможности, умение позитивно смотреть на вещи
Б) Самоконтроль	2) анализ собственных эмоций и осознание их воздействия, понимание собственных сильных сторон и пределов своих возможностей, чувство собственного достоинства и адекватная оценка своей одаренности
В) Социальная чуткость	3) воодушевление, влияние, помощь в самосовершенствовании, содействие изменениям, урегулирование конфликтов, командная работа и сотрудничество
Г) Управление отношениями	4) умение прислушиваться к чувствам других людей, понимание их позиции и активное проявление участливого отношения к их проблемам, понимание текущих событий, иерархии ответственности и политики на организационном уровне, способность признавать и удовлетворять потребности подчиненных, клиентов, покупателей

22. Установите последовательность появления книг о роли эмоционального интеллекта в лидерстве
А) Д. Гоулман «Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта»
Б) Д. Карузо, П. Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»
В) Р. Бояцис, Э.Макки «Резонансное лидерство. Самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии»
23. Установите соответствие когнитивного искажения, приводящего к отрицательным эмоциональным переживаниям, с его описанием

А) Усиление негативных примеров	1) вы импульсивно предсказываете, что какое-то событие или человек разочаруют вас,и действуете соответственно, хотя и не имеете оснований для этого предсказания

Б) «Следует» и «должен»	2) преувеличение важности неприятного события, ошибки или личных особенностей
В) Негативные стереотипы	3) вы предъявляете требования к себе, окружающим и миру (или к условиям, в которых живем), используя абсолютные категории
Г) Гадание	4) вы закрепляете за собой и окружающими такие ярлыки, как: «неудачник», «растяпа», «проигравший»

Тема 4. Лидерство и переговоры в проектной деятельности

1. Вид деловой коммуникации, целью которой является достижение согласия и выработка совместных решений, для чего обязательно должны быть учтены интересы всех участвующих сторон.
А) консультация
Б) дискуссия
В) совещание
Г) переговоры
2. Что не относится к условиям, отличающим переговоры от иных видов коммуникации
А) Необходимость учета интересов всех участвующих сторон.
Б) Набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений.
В) Стороны, обладающие равным статусом.
Г) Направлены на решение некоторой проблемы.
Д) Служат средством получения от других участников взаимодействий того, что необходимо для будущей совместной деятельности.
Е) Полное совпадение интересов сторон.
3. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Гэвин Кеннеди «Договориться можно обо всем!»
В) Керри Паттерсон, Джозеф Гренни «Ключевые переговоры»
4. Установите соответствие между функцией переговоров и содержанием

А) информационно-коммуникативная	1) выяснение точки зрения на ту или иную проблему другой стороны и информирование о своих интересах и проблемах
Б) регуляционная	2) воздействии на общественное мнение, формировании общественного мнения с целью разъяснения своей позиции
В) пропагандистская	3) осуществление регуляции и контроля действий участников переговоров

5. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Джим Кемп «Сначала скажи «нет»

В) Уильям Юри «Как преодолеть «нет»

6. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода

А) Роберт Чалдини «Психология влияния»

Б) Джим Кемп «Сначала скажи «нет»

В) Уильям Юри «Как преодолеть «нет»

7.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тенденцией переноса своего отношения к обсуждаемой проблеме на людей, имеющих отношение к данной проблеме?

А) Отделяйте людей от проблемы

Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях

В) Рассматривайте альтернативные варианты

Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей

8.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тем, что позиции участников переговоров ясны, а интересы и потребности обычно не афишируются или скрываются?

А) Отделяйте людей от проблемы

Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях

В) Рассматривайте альтернативные варианты

Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей

9. Какое правило переговоров введено для того, чтобы участники переговоров могли выбирать разные варианты решения проблемы, вместо того, чтобы иметь дело с крайностями – принять соглашение или отказаться от него?

А) Отделяйте людей от проблемы

Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях

В) Рассматривайте альтернативные варианты

Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей

10. Какое правило ведения переговоров введено, чтобы критерий выработки договоренностей был независимым и законным?

А) Отделяйте людей от проблемы

Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях

В) Рассматривайте альтернативные варианты

Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей

11. Что не относится к объективным критериям выработки договоренностей?

А) Рыночная цена

Б) Прецедент

В) Научная оценка случаев подобного рода

Г) Авторитетное мнение

Д) Профессиональная норма

12. Установите соответствие между способом влияния и его описанием

А) Манипулирование	1) Скрытое управление поведением партнера
Б) Установка	2) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и

	реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации
В) Заражение	3) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации

13. Современные американские ученые, специалисты в области теории и практики переговоров, авторы бестселлера «Путь к согласию. Или переговоры без поражения» – это:
А) Р. Фишер, У. Юри
Б) Дж. Уотсон, Б. Скиннер
В) К. Коффка, В. Келер
14. Установите соответствие между книгой о переговорах и автором

А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон	1) «Переговоры без поражения»
Б) Джим Кемп	2) «Сначала скажи «нет»
В) Уильям Юри	3) «Как преодолеть «нет»

15. Установите соответствие между книгой о переговорах и автором

А) Роберт Чалдини	1) «Психология влияния»
Б) Джим Кемп	2) «Как преодолеть «нет»
В) Уильям Юри	3) «Сначала скажи «нет»

16. Гарвардский метод переговоров раскрыт в книге

А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Джим Кемп «Сначала скажи «нет»
В) Уильям Юри «Как преодолеть «нет»
17. Какая рекомендация относится к категории «восприятие» среди «человеческих факторов» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)?
А) Не делайте вывода о намерениях людей, исходя из собственных опасений
Б) Позвольте другой стороне «выпустить пар»
В) Говорите так, чтобы вас поняли
Г) Говорите о себе, а не о них
18. Какая рекомендация относится к категории «эмоции» среди «человеческих факторов» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)?
А) Обнаружьте свои эмоции и признайте их законными
Б) Внимательно слушайте и показывайте, что вы слышали то, что было сказано
В) Говорите так, чтобы вас поняли

Г) Говорите о себе, а не о них

19. Какая рекомендация относится к категории «общение» среди «человеческих факторов» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)?

А) Говорите ради достижения цели
Б) Обнаружьте свои эмоции и признайте их законными
В) Позвольте другой стороне «выпустить пар»
Г) Не реагируйте на эмоциональные проявления

20. Что не относится к «человеческим факторам» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)?

А) Восприятие
Б) Эмоции
В) Общение
Г) Интересы

21. Дайте определение понятию «переговоры»_____
22. Назовите функции переговоров_____
23. Что относится к «человеческим факторам» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)?_____
24. Назовите книги по искусству ведения переговоров_____
25. Назовите «человеческие факторы» переговоров (по У. Юри и Р. Фишеру)

Тема 5. Психология управленческого воздействия лидера в проектной деятельности

1. В чем суть феномена группового давления?

а) в изменении участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы
б) в изменении поведения под воздействием общественного мнения
в) изменение характера человека под воздействием внутренних установок

2. В чем суть феномена «нога в дверях»?

а) тенденция изменения поведения под воздействием общественного мнения
б) тенденция изменения участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы
в) тенденция поведения людей, согласившихся вначале на необременительную просьбу и вынужденных потом уступать более серьезным требованиям

3. По мнению Д. Майерса, при осуществлении убеждающего воздействия имеет значение:

а) насколько убедительно передает информацию
б) кто, что, как и кому передает
в) социальный статус того., кто воздействует

4. Сообщение становится более убедительным, если оно:

а) ассоциируется с грозным тоном передающего
б) ассоциируется с позитивными чувствами
в) ассоциируется с хорошим характером того, кому передают

5. Что такое внушение?

а) способ воздействия на скрытом уровне с целью отстоять свои интересы
б) способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-волевого характера, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации, которая не нуждается в доказательствах и логике, которая содержит готовые выводы
в) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне

6. Что такое заражение?

а) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне
б) способ психологического воздействия, основанный не только на принятии внешних черт поведения другого человека или массовых психических состояний, но и на воспроизведении индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения
в) преимущественно интеллектуальное психологическое воздействие, основанное на передаче логически выстроенной информации и ставящее целью добровольное ее принятие в качестве побудительного мотива деятельности

7. Установите соответствие между эффектами психологического воздействия и их значением:

А) «инокуляционный эффект»	1) если человек является объектом двух альтернативных воздействий, то имеет большое значение временная последовательность воздействий; первое воздействие станет более авторитетным для человека, если между воздействиями будет небольшой временной интервал, однако он должен быть большим между последним воздействием и решением человека как арбитра
Б) «эффект первичности»	2) второе альтернативное воздействие на человека будет более результативным, если между двумя воздействиями временной интервал будет как можно больше, а промежуток между вторым воздействием и окончательным решением человека будет как можно меньшим.
В) «эффект недавности»	3) если у человека изначально формируется отрицательная установка на сообщение, негативное первое впечатление, то он как бы «иммунизируется» против принятия и всей последующей информации подобного содержания из этого источника, даже если дальнейшее сообщение и будет подготовлено более добротно и убедительно

8. На повышение эффективности убеждения оказывают влияние следующие условия:_____

9. Как и любая деятельность, управленческое воздействие побуждается определенными мотивами, преследует определенные цели и приводит к определенным результатам. К основным формам

управленческого воздействия относят:_____

10. Обмен мыслями, сведениями, идеями и т. д., а также передача того или иного содержания от одного сознания (коллективного или индивидуального) к другому посредством знаков, зафиксированных на материальных носителях – это

А) коммуникация
Б) общение
В) совместная деятельность
Г) фасилитация

11. Сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми (межличностное общение) и группами (межгрупповое общение), порождаемый потребностями совместнойдеятельности – это

А) коммуникация
Б) общение
В) совместная деятельность
Г) фасилитация

12. Обмен информацией интеллектуального и эмоционального содержания, значимой для участников общения для достижения целей совместной деятельности – это

А) деловая коммуникация
Б) межличностное общение
В) совместная деятельность
Г) социальная перцепция

13. Модель коммуникации, которая уделяет особое внимание механике передачи послания от коммуникатора к адресату

А) линейная модель
Б) транзактная модель
В) диалогическая модель
Д) интерактивная модель

14. Скрытое управление поведением партнера

А) Манипулирование
Б) Принуждение
В) Заражение
Г) Просьба

15. Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации

А) Эмпатия
Б) Идентификация
В) Установка
Г) Проекция

Тема 6. Психология управления групповыми явлениями в проектной деятельности

1. Соотнесите принцип взаимодействия в команде в его содержанием

А) Принцип функционального равенства	1) Каждый член команды должен быть для других участников команды консультантом в рамках своей компетенции.
Б) Принцип превосходства	2) Значимость, ценность, истинность идеи, предложения оценивается независимо от того, кем, как и при каких обстоятельствах, она высказана.
В) Принцип минимального контроля	3) Это условие свободы функции управления от незрелых решений, устаревших приемов и методов, от недостаточной самокритичности и излишней самоуверенности руководителей.
Г) Право на критику	4) Принцип приобретает форму требования авторегулирования деятельности формальных структурных единиц.

2. Соотнесите тип команды с его характеристиками (по Г.М. Паркеру)

А) Функциональная команда	1) Армейское подразделение или любая другая пирамидальная структура
Б) Самоуправляемая команда	2) Например, консалтинговая группа, в которой все члены ответственны за полный рабочий процесс
В) Кросс-функциональная команда	3) Вид групп, формируется из представителей различных отделов для построения проектов развития компаний, постоянного отслеживания перспектив и выполнения других задач

3. Соотнесите название командной роли с ее содержанием (по Р.М. Белбину).

А) Координатор (председатель) /chairman	1) Способен заставить других работать над распределенными целями. Охотно раздает поручения, быстро раскрывает индивидуальные наклонности и таланты и мудро их использует для достижения целей команды.
Б) Мотиватор/ shaper	2) Команда поддерживает его больше всего. Умеет быть гибким и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. Способен слушать и сопереживать. В работе полагается на чувства, может испытывать трудности при принятии срочных решений.
В) Дипломат (душа команды) / team worker	3) Обладает высоким уровнем энергией и великой жаждой достижений. Обычно ярко выраженный экстраверт, очень напористый. Ему нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, он быстро находит обходные пути. Его роль самая конкурентная в команде.
Г) Исследователь / resourse investigator	4) Умеет общаться с людьми в компании и за ее пределами. Распознает, что уже есть, а что еще предстоит сделать. Его обычно тепло принимают в команде из-за открытой натуры. Всегда готов находить возможности. Но если не стимулировать, его энтузиазм быстро снижается.

4. Соотнесите название командной роли с ее содержанием (по Р.М. Белбину).

А) Генератор идей / plant	1) Умеет быть проницательным в суждениях, принимать во внимание все факторы. Серьезный, с врожденным иммунитетом к чрезмерному энтузиазму. Медлителен в принятии решения, предпочитает хорошо все обдумать. Способен критически мыслить.

Б) Эксперт (аналитик-стратег) / monitor evaluator	2) Любит тяжелую работу и системное решение проблем. Ему присущи здравый смысл, самоконтроль и дисциплина. Это скорее личность, чьи ценности совпадают с ценностями компании. Мало сконцентрирован на собственных интересах. Ему может не хватать спонтанности.
В) Реализатор / implementer	3) Вникает в детали. Не терпит случайностей. Никогда не начинает то, что не сможет завершить. Его мотивация — внутреннее беспокойство, хотя часто внешне выглядит уравновешенным и невозмутимым. Предпочитает выполнять задачи самостоятельно.
Г) Педант (контролер) / finisher	4) Инноватор и изобретатель, может быть очень креативным. Он сеет идейные зерна, из которых растет большинство разработок и проектов. Предпочитает работать самостоятельно, отдельно от других членов команды, чтобы дать простор воображению.

5. Установите последовательность этапов командного развития (по Б.Такману)

А) Этап выработки норм и правил группового поведения. Наступает привыкание, руководитель становится
вдохновляющим лидером, сокращается время на споры, коллектив формализует правила совместной
работы. Команда развернута, максимизировано сотрудничество и взаимодействие. Лидер команды
поддерживает деловую атмосферу, не допуская неконструктивных конфликтов.

Б) Этап формирования. Участники знакомятся, приглядываются друг к другу, выжидают, как будут развиваться события.

В) Этап сотрудничества или рабочий этап. Члены команды настроены на продолжение работы в прежнем формате. Они обсуждают интересные и запомнившиеся моменты.

Г) Этап контрзависимости и конфликта (бурления, группового шторма). На этом этапе члены команды пытаются наладить совместную деятельность.

Д) Этап завершения. Происходит сворачивание деятельности по проекту и возвращение членов команды в свои функциональные области или к новым проектам

6. Установите последовательность этапов командного развития (по Б.Такману)

А) STORMING
Б) NORMING
В) PERFORMING
Г) FORMING

7. Вид деловой коммуникации, целью которой является достижение согласия и выработка совместных решений, для чего обязательно должны быть учтены интересы всех участвующих сторон.

А) консультация

Б) дискуссия
В) совещание
Г) переговоры
8. Что не относится к условиям, отличающим переговоры от иных видов коммуникации
А) Необходимость учета интересов всех участвующих сторон.
Б) Набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений.
В) Стороны, обладающие равным статусом.
Г) Направлены на решение некоторой проблемы.
Д) Служат средством получения от других участников взаимодействий того, что необходимо для будущей совместной деятельности.
Е) Полное совпадение интересов сторон.
9. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Гэвин Кеннеди «Договориться можно обо всем!»
В) Керри Паттерсон, Джозеф Гренни «Ключевые переговоры»
10. Установите соответствие между функцией переговоров и содержанием

А) информационно-коммуникативная	1) выяснение точки зрения на ту или иную проблему другой стороны и информирование о своих интересах и проблемах
Б) регуляционная	2) воздействии на общественное мнение, формировании общественного мнения с целью разъяснения своей позиции
В) пропагандистская	3) осуществление регуляции и контроля действий участников переговоров

10.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тенденцией переноса своего отношения к обсуждаемой проблеме на людей, имеющих отношение к данной проблеме?
А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей
11.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тем, что позиции участников переговоров ясны, а интересы и потребности обычно не афишируются или скрываются?
А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей
12. Какое правило переговоров введено для того, чтобы участники переговоров могли выбирать разные варианты решения проблемы, вместо того, чтобы иметь дело с крайностями – принять соглашение или отказаться от него?

А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей
13. Какое правило ведения переговоров введено, чтобы критерий выработки договоренностей был независимым и законным?
А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей
14. Что не относится к объективным критериям выработки договоренностей?
А) Рыночная цена
Б) Прецедент
В) Научная оценка случаев подобного рода
Г) Авторитетное мнение
Д) Профессиональная норма
15. Установите соответствие между способом влияния и его описанием

А) Манипулирование	1) Скрытое управление поведением партнера
Б) Установка	2) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации
В) Заражение	3) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации

Тема 7: Управление конфликтами в проектной деятельности

1. Конфликтная ситуация – это:
А) открытое противостояние взаимоисключающих интересов
Б) напряженная, тревожная обстановка, вызванная накопившимися противоречиями
В) стечение обстоятельств.
2. Конфликт – это:
А) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений
Б) спор, дискуссия по острой проблеме
В) соперничество, направленное на достижение победы в споре
3. То, из-за чего возникает конфликт, объективно существующая или воспринимаемая таковой проблема – это:
А) мотивы конфликта
Б) стороны конфликта

В) предмет конфликта

4. Причина конфликта – это:

А) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия

Б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его

В) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

5. Инцидент – это:

а) истинная причина конфликта

б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

в) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта

6. Стороны конфликта – это:

А) заинтересованные стороны или противоборствующие силы, субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга

Б) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор)

В) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта

7. Соотнесите стратегию поведения в конфликте и ее характеристику

А) Сотрудничество	1) Тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.
Б) Компромисс	2) Урегулирование разногласий через взаимные уступки.
В) Избегание	3) Стремление выйти из конфликта, не решая
Г) Приспособление	4) Поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон.
Д) Соперничество	5) Открытая борьба за свои интересы.

8. Какая рекомендация способствует конструктивному поведению в конфликте?

А) Настаивая на своем предложении, не отвергайте предложения партнера, рассматривайте все предложения и оценивайте все «за» и «против».

Б) Демонстрируйте свое превосходство

В) Не отвечайте агрессией на агрессию

Г) Независимо от результата разрешения конфликта старайтесь не разрушать отношения с партнером.

Д) Старайтесь как можно чаще обращать внимание на отрицательное эмоциональное состояние партнера: «Что ты злишься?», «Не надо так нервничать!»
Е) Предлагайте партнеру включать механизм идентификации: «Если бы вы были на моем месте, какие действия предприняли бы?»

9. Установите правильную последовательность уровней развития конфликта:
А) конфликтная ситуация
Б) противодействие
В) инцидент
Г) противоборство
Д) разрешение конфликта
Е) противостояние
10. Конфликтов может не быть, если:
А) все люди будут жить в достатке
Б) все люди будут добрыми
В) удовлетворяются потребности людей
11. Слова, действия или бездействия, способствующие возникновению и развитию конфликта, называются:
А) причины конфликта
Б) конфликтогены
В) инциденты
12. Действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующее резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними, называется:
А) инцидентом
Б) конфликтной ситуацией
В) конфликтом
13. Субъект (лицо, группа, организация, государство), непосредственно вовлеченный во все фазы переговоров, конфликта, называется:
А) участником
Б) противником
В) косвенным участником
14. Участник дискуссии, спора, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных или по сравнению с вашими, называется:
А) нейтральным лицом
Б) участником
В) оппонентом
15.Соотнесите конфликтологическое понятие с его значением:

А) Динамика конфликта	1) Процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников конфликта, и на этой

	основе гармонизация их взаимоотношений
Б) Разрешение конфликта	2) Ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов
В) Источники конфликтов	3) Противоречия, «рассогласование»

16. Установите правильную последовательность между фазами конфликта:
А) Конфликт
Б) Конфликтная ситуация
В) Инцидент

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 0,5 балл, не выполнено – 0 баллов.

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

- 5-4 **баллов** соответствует оценке **«отлично»;**
- 4-3 **баллов –** оценке **«хорошо»;**
- 3-2 **баллов –** оценке **«удовлетворительно»;**
- 2-1 **баллов –** оценке **«неудовлетворительно».**

Компетентностно-ориентированные задачи

Тема 1. Понятие лидерства в психологии

Кейс № 1 «У меня есть мечта»

1. Текст Мартин Лютер Кинг-младший был великим американским борцом за права человека, и мир навсегда запомнит его вклад.

Он стал самым молодым человеком, получившим Нобелевскую премию мира в возрасте 35 лет. Он использовал призовые для дальнейшего развития движения за права человека.

28 августа 1963 года со ступеней Мемориала Линкольну во время Марша на Вашингтон за рабочие места и свободу Мартин Лютер Кинг произнёс речь «У меня есть мечта». Это был важнейший момент Американского движения за гражданские права 1955–1968 годов.

2. Вопросы и задания к кейсу

1. Прочитайте речь Мартина Лютера Кинга «У меня есть мечта»

2.В чем сила этой речи? Какие чувства вызывает речь, какие потребности затрагивает?

3. Какие лидерские способности и качества можно отметить у Мартина Лютера Кинга?

4. Составьте текст мотивирующей речи о своей мечте (социально значимой цели). Расскажите о том, как изменится ваша жизнь, когда вы воплотите эту мечту. Сделайте акцент на том, как изменится жизнь

других людей в связи с вашим достижением. Нарисуйте картинку будущего, которое наступит в результате воплощения вашей мечты. Закончите речь призывом к действию, которое станет первым шагом к воплощению вашей мечты.

3 Вспомогательные материалы

1. Текст речи Мартина Лютера Кинга «У меня есть мечта» с переводом https://stsk.biz/ru/archives/article/972

2. Статьи об эмоциональном интеллекте в лидерстве Мартина Лютера Кинга
https://ahaslides.com/ru/blog/emotional-intelligence-in-leadership/

Тема 2. Теории лидерства

Кейс № 1. «Оставайтесь голодными. Оставайтесь безрассудными»

1. Текст

Лидерские качества Стива Джобса не вызывают сомнений. Однако его стиль лидерства является предметом споров.

Журналист, писатель и биограф известных личностей Уóлтер Áйзексон пишет, что «Джобс был очень нетерпелив, раздражителен и жесток с окружающими его людьми**.** Но такое отношение к людям, хотя это и не похвально, исходило от его страсти к совершенству и желанию работать только с лучшими. Это был его способ предотвратить ситуацию, когда менеджеры настолько вежливы, что посредственные люди чувствуют себя комфортно, слоняясь без дела».

Несмотря на грубость Джобс был способен вдохновлять. Он заражал сотрудников Apple неизменной страстью к созданию новаторских продуктов и убеждением, что они могут сделать то, что казалось невозможным. Мотивация Джобса это опора на то, что работа должна быть одна и ты должен ее любить. Работа будет занимать очень большую часть твоей жизни, и единственный способ получать настоящее удовлетворение от работы – это делать ее превосходно, осознавая это. А единственный способ делать свою работу превосходно – это любить ее. (Стив Джобс)

Ниже представлена записка, которую получает каждый новый работник Apple:

There's work and there's your life's work.

The kind of work that has your fingerprints all over it. The kind of work that you'd never compromise on. That sacrifice a weekend for. You can do that kind of work at Apple. People don't come here to play it safe. They come here to swin in the deep end. They want their work to add up to something. Something big. Something that couldn't happen anywhere else. Welcome to Apple.

Есть работа, а есть дело всей вашей жизни.

Работа, на которой отпечатываются ваши отпечатки пальцев. Работа, ради которой вы никогда не пойдете на компромисс. Ради которой можно пожертвовать выходными. В Apple вы можете выполнять такую работу. Люди приходят сюда не для того, чтобы перестраховаться. Они приходят сюда, чтобы окунуться в бездну. Они хотят, чтобы их работа принесла какой-то результат. Что-то грандиозное. Что-то, чего больше нигде не было. Добро пожаловать в Apple.

2. Вопросы и задания

1. Какие лидерские качества были свойственны Стиву Джобсу?
2. Дайте характеристику лидерскому стилю руководителя, используя концепции К. Левина, Р. Лайкерта.
4. Какие стили лидерства, основанные на эмоциональном интеллекте (по Д. Гоулману, Р. Бояцису, Э. Макки)свойственны Стиву Джобсу?
5. Сделайте SWOT анализ лидерского стиля Стива Джобса.
6. Опираясь на подход Apple, сформулируйте принципы работы с командой.

3. Вспомогательные материалы

1. Статья Уóлтер Áйзексон https://www.u-b-s.ru/publikacii/pub_grow/stiv-dzhobs.html

2. Фильм «Империя соблазна»

Тема 3. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности лидерства в проектной деятельности

Кейс № 1 «Фордизм».

1. Текст. Генри Форд – человек, который не только перевернул представление людей о машинах, но и о работе с персоналом. В свое время менеджмент Генри Форда был очень прогрессивным, но вместе с тем вызывал много споров, которые продолжаются до сих пор. Но, в любом случае, этот человек сделал большой вклад в организацию работы с людьми.

Генри Форд – один из самых известных бизнесменов. Он родился в 1863 году на ферме отца в Мичигане. Еще в 12 лет, когда он увидел первый локомобиль, то решил, что вырастет и самостоятельно соберет движущий механизм.

Генри не забыл о своей цели и в 1903 году открыл компанию «Ford Motor», после чего приступил к производству автомобилей «Ford A». Годы упорного труда не прошли зря и в 1914 году насчитывалось более 10 000 000 автомобилей или 10% от всех машин в мире.

Не менее революционные изменения Форд ввел и в стратегию управления персоналом. В 1914 году он поднял своим сотрудникам зарплату за один рабочий день до пяти долларов. Такая оплата была в два раза больше, нежели средняя по отрасли. Кроме того, он установил новый режим работы: в три смены по восемь часов, вместо двух по девять.

Правила Генри Форда в управлении бизнесом и персоналом.

1. Инновации равно успех

Генри Форд не был изобретателем, он был новатором. Он не изобрел автомобиль, но предложил революционный способ их изготовления и использования. Генри Форд отлично понимал, как усовершенствовать что-то существующее и перепродать его как новое.

Главный посыл: мало иметь потрясающую идею, прежде всего, нужно уметь ее реализовать.

2. Понимание своего рынка

После того, как Генри Форд определился со своим продуктом, он долгое время изучал клиентскую базу, аудиторию и вероятный интерес людей к машинам. Он знал, что если понимать своих клиентов, можно сэкономить и время, и деньги.

Главный посыл: проведите исследование и выясните, есть ли у людей потребность или интерес к вашему продукту, к вашей компании.

3. Счастливые сотрудники равно прибыльная компания

Генри Форд ценил вовлеченных и высокоэффективных специалистов. Он знал, что чем счастливее его сотрудники, тем лучше они работают, а значит, прибыль компании будет только расти.

Именно он стал первым, кто поднял сотрудникам зарплату в два раза и ввел 40-часовую рабочую неделю, тем самым, сократив текучесть персонала.

Главный посыл:

Инвестируйте в своих сотрудников. Повышение зарплаты, дополнительное обучение, доверие – все это может помочь поднять их вовлеченность.

Работайте над улучшением корпоративной культуры компании и внедрением ценностей.

Подбирайте специалистов, которые подходят вашей корпоративной культуре и разделяют ценности компании.

4. Принимать на работу человека, а не его прошлое

Генри Форд считал, что каждый сотрудник компании должен начинать карьеру с нижней ступени лестницы. При найме он не учитывал прошлый опыт специалиста.

Главный посыл:

Во время собеседования с кандидатом, оценивайте то, какой он сейчас, а не его прошлый опыт работы.

Человек должен хотеть работать и достигать целей, как своих, так и компании.

5. Держать сотрудников в ежовых рукавицах

С одной стороны руководство предлагает комфортные условия труда и хорошую зарплату, а с другой – контроль. Сотрудники больших компаний понимают, что им нельзя останавливаться в развитии и работать менее эффективно, даже если их постоянно хвалят.

Главный посыл:

Не прекращайте развиваться и совершенствоваться сами и стимулируйте к этому сотрудников.

6. Нет сложных задач. Любую задачу можно выполнить

Именно этой философией руководствовался Генри, когда руководил компанией. Ее суть заключается в разделении одной большой и сложной задачи на мелкие и управляемые части.

Главный посыл:

Сосредоточьтесь на целях, которые стоят перед сотрудниками, вами и компанией сейчас. Распределите их на небольшие задачи и расставьте приоритеты.

Не бойтесь делегировать полномочия. Если можно какую-то задачу перепоручить кому-то – сделайте это.

Метод подбора руководителей

Чтобы сотрудники работали хорошо, у них должен быть зажигающий и мотивирующий их лидер, который смог бы эффективно ими управлять.

При подборе руководителей Генри Форд использовал многоступенчатый способ. Первый этап – несколько собеседований кандидата с социологическим отделом компании. Пройдя все этапы, кандидат попадал на интервью к самому Генри Форду.

На этом этапе как раз начиналось все самое интересное, вместо стандартного собеседования, Генри предлагал специалистам отправиться с ним в поездку, сев за руль автомобиля. Во время езды он просил человека ускориться, остановиться, указывал, куда конкретно нужно ехать.

Когда они доезжали к какому-то отдаленному городку, Генри спрашивал у кандидата, почему они вообще сюда приехали. И именно от этого ответа зависело, примут ли человека на работу.

Если специалист говорил, что просто выполнял указания Генри – ему сразу же отказывали, поскольку компании нужны специалисты, которые могли бы самостоятельно выполнять свою работу.

На работу принимали кандидатов, которые отвечали на вопрос нестандартно, поскольку именно такие люди могли продавать автомобили.

Стать руководителем низшего звена, по мнению Форда, мог кандидат, который во время езды интересовался целью поездки и направлением. Таким людям не хватало самостоятельности, но под правильным руководством и испытывая чувство ответственности, они смогли бы развить в себе эту черту.

Чтобы получить должность руководителя высшего звена, нужно было расспрашивать про цель поездки и направление еще до того, как все сели в машину. Такие люди обладают стратегическим мышлением, они готовы двигаться с компанией к ее целям и предугадывать конечный результат.

Метод оценки руководителей, работающих в компании

Однажды Генри Форд собрал руководителей всех подразделений на круизном лайнере и отправил их в двухнедельный отпуск за счет компании.

Все бы ничего, только вот по приезду, на работу вышли не все. Это была проверка руководителей на их способность организовать команду и приучить к самостоятельности.

По возвращению, на работу выходили только те руководители, чьи команды спокойно пережили отсутствие лидера и смогли самостоятельно принимать решения.

Ну а лидеры, в командах которых без них творился хаос – были уволены.

2. Вопросы и задания

1. Как Генри Форд использует эмоциональный интеллект в работе с управленческой командой?

2. Какие лидерские качества, связанные с эмоциональным интеллектом (по Д. Гоулману), можно отметить у Генри Форда?

3. Какие правила управления Генри Форда соответствуют принципам командной работы?

4. Какие правила управления бизнесом и людьми, используемые Генри Фордом, являются признаками диссонансного лидерского стиля?

5. Какие качества личностные, связанные с эмоциональным интеллектом (по Д. Гоулману), являются приоритетными для Генри Форда при приеме кандидатов на управленческие должности?

6. Какие факторы мотивации сотрудников (по Герцбергу) используются Генри Фордом?

7. Какие принципы Генри Форда в управлении бизнесом и людьми актуальны сегодня?

8. Отталкиваясь от подхода в управлении бизнесом и людьми Генри Форда, сформулируйте корпоративные нормы и правила, которые сделают эффективной вашу команду.

3. Вспомогательные материалы.

1. Статьи о принципах и методе управления генри Форда. https://vc.ru/flood/327134-togda-ves-mir-idet-vpered-principy-genri-forda https://scienceforum.ru/2022/article/2018029925
2. Фильм «История Генри Форда: Человек и машина» https://yandex.ru/video/preview/12792360075379829489

Тема 4. Лидерство и переговоры в проектной деятельности

Кейс-задача № 1

Для того чтобы ощутить атмосферу «мозговой атаки», давайте представим себе встречу лидеров местного профсоюза с руководством угольной шахты с целью сократить время одно или двухдневной несанкционированной забастовки. (Отрывок из книги Юри и Фишера «Переговоры без поражения»).

Присутствуют десять человек – по пять с каждой стороны. Они сидят за столом напротив доски. Нейтральный ведущий просит высказываться и записывает идеи на доске.

Ведущий: О'кей, давайте посмотрим, какие идеи у вас есть относительно проблемы с неразрешенной остановкой работы. Давайте напишем на доске десять идей за пять минут, 0'кей, начнем. Том?

Том (союз): Бригадир должен быть в состоянии удовлетворить жалобы членов союза на месте.

Ведущий: Хорошо, я записал, Джим, ты поднял руку.

Джим (управление): Член союза должен переговорить с бригадиром до принятия каких-то действий…

Том (союз): Они так и сделали, но бригадир не стал слушать.

Ведущий: Том, пожалуйста, не надо пока никакой критики. Мы договорились отложить это на потом, о'кей? А ты, Джерри? Похоже, что у тебя есть идея.

Джерри (союз): Когда возникает вопрос о забастовке, нужно разрешать членам союза сразу же собираться в комнате отдыха.

Роджер (управление): Руководство могло бы согласиться использовать комнату отдыха для встреч членов союза и обеспечить им приватный разговор: закроем двери и не пустим туда бригадира.

Кэрол (управление): А как насчет принятия правила о том, чтобы не проводить забастовку до того, как члены союза и управляющие не разберутся на месте?

Джерри (союз): А как насчет того, чтобы ускорить рассмотрение жалоб и организовать встречу в пределах 24 часов, если бригадир и члены союза не договорятся между собой?

Карин (союз): Да, а что, если организовать какое-то совместное обучение членов союза и бригадиров, чтобы они знали, как решать вместе подобные проблемы?

Фил (союз): Если человек хорошо работает, нужно ему говорить об этом.

Джон (управление): Установить дружеские отношения между членами профсоюза и управляющими.

Ведущий: Это звучит многообещающе, Джон, но не мог бы ты уточнить, что ты имеешь в виду?

Джон (управление): Ну, например, можно организовать команды союза и управляющих по софтболу (разновидность бейсбола. – Примеч. пер.).

Том (союз): И в кегельбане также.

Роджер (управление): А что, если проводить ежегодные пикники для всех семей?

Задание:

1. Какие навыки эффективного переговорщика демонстрируются в данной ситуации?

2. Какие постулаты принципиальных переговоров иллюстрирует данная ситуация?

3. Какие составляющие эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману) демонстрировали субъектов данных переговоров?

4. Какие стратегии и тактики используют переговощики?

Тема 5. Психология управленческого воздействия лидера в проектной деятельности

Кейс №1. «Приемы влияния и убеждения в переговорах»

Прочитайте отрывок из книги Игоря Рызова «Психотрюки. 69 приемов в общении, которым не учат в школе»

1. Текст

Во время переговоров важно влиять и убеждать. Существуют фразы, которые легко испортят любые переговоры. Важно не только знать, что сказать, но и то, чего ни в коем случае говорить нельзя.

Речь пойдет о фразах-убийцах – словах, которые разрушат любую железобетонную аргументацию и настроят даже самого лояльного оппонента против вас. Важно их заменить, чтобы избежать конфликта.

1) «Мы вас услышали»

Как-то я присутствовал на крупном совещании, где начальник отдела аргументированно показывал опасность ранее утвержденного плана, делал это спокойно и грамотно. Руководитель не дал ему закончить и перебил фразой: «Мы вас услышали». Лицо выступающего покрылось пятнами.

Вспомните свои чувства, когда вы увлеченно что-то объясняете, хотите донести до собеседника свою мысль, вкладываете в рассказ всю душу, а в ответ: «Я вас услышал». Возможно, кто-то скажет, что все нормально. Но, поверьте, вас меньшинство. Спросите своих близких. Как только мы говорим эту фразу, у человека срабатывает гневный триггер. И договориться с ним о чем-либо вы уже не сможете. Важна интонация, но ведь и слова тоже играют роль. У подобной фразы – два подтекста. Первый – негативный: «Меня не интересует твоя точка зрения», и поэтому возникает эмоциональное отторжение второго, позитивного: «Я выслушал твои доводы и приму решение».

На что же ее заменить?

2) «Я вас понимаю».

К сожалению, горе-тренеры научили колл-центры говорить эту фразу в ответ на гневную реакцию клиентов. Сделали это из лучших побуждений, но неверно поняли технику присоединения. На словах выглядит интересно. Разгневанный клиент звонит и в сердцах выражает свое недовольство или тревогу, а оператор к нему присоединяется и говорит: «Я вас понимаю». Звучит круто? НЕТ! Проблема в том, что оператор не понимает и не хочет понять. Эта фраза – невероятный раздражитель. Практика показывает, что она вызывает самый негативный эффект.

Техника эмоционального присоединения основывается именно на понимании эмоций. Это, конечно, гораздо сложнее, чем бросить заветное «Я вас понимаю», зато в разы эффективнее и позволяет вернуть в конструктивное русло разгневанного или сильно встревоженного человека.

Выстройте технику эмоционального присоединения.

3) «Успокойтесь, не нервничайте».

Дорогой курортный отель. Молодая пара на стойке ресепшен. Их встречают радушно, предлагают присесть и подождать, мол, скоро проводят в номер. Через полчаса ожидания муж не выдерживает и раздраженно спрашивает у сотрудника отеля, когда же они смогут разместиться, на что получает ответ:

– Из вашего номера еще не выехали постояльцы, а других свободных номеров у нас нет!

Мужчина почти переходит на крик:

– Вы что, с ума сошли? Мы оплатили номер и ждем здесь!

– Да вы успокойтесь, не нервничайте.

Такая фраза может вывести из себя любого человека. Если ваша цель – взбесить своего оппонента, предложите ему успокоиться.

Кстати, даже если интонационно произнести это мягко, все равно на многих действует крайне отрицательно. А я не устану повторять: не важно, что вы сказали, важно, что услышал оппонент.

Если человеку говорить «не нервничай», это автоматически спровоцирует его негативную реакцию. Щелчок – и понеслось. Остановить лавину гнева будет трудно.

Если мы на самом деле хотим снизить уровень тревожности у собеседника, то лучше отказаться от фразы «успокойся, не нервничай».

На что же ее заменить?

4) «Ты не прав».

Когда звучат фразы «ты не прав», «а я считаю, что я прав» – это конец переговорам.

В переговорах не должно быть цели переспорить человека. В них важно отстаивать свои интересы. А фраза «ты не прав» – спусковой крючок для начала спора и агрессии в ваш адрес.

Не стоит при всех поправлять человека, который имеет статус и потребность во власти – так вы включаете у него режим борьбы за эту самую власть.

5) «Я же старался».

Здесь речь пойдет о подчиненных и учениках. Если ваша цель – вызвать гнев начальника или преподавателя, то смело говорите: «Я же старался», «А что я могу поделать».

Во время совещания один из руководителей отдела продаж сказал собственнику: «А что вы хотите, мы же старались. Ну, не все пошло гладко».

Хотел донести понятную мысль: возникли обстоятельства, которые не позволили выполнить план или завершить задание, – но сделал это из рук вон плохо.

2. Вопросы и задания

1. Рассмотрите примеры ситуаций. Идентифицируйте свои эмоциональные реакции на фразы, которые портят переговоры.

2. Предложите взамен неудачных формулировок варианты продуктивных ответов в переговорах.

3. Вспомогательные материалы

1. Видео-уроки по техникам убеждения в переговорах https://www.youtube.com/watch?v=6c10xeMn3hg

2. Глава 4 «Как не убить переговоры» из книги Игоря Рызова «Психотрюки. 69 приемов в общении, которым не учат в школе»

Тема 6. Психология управления групповыми явлениями в проектной деятельности

Кейс № 1. Прочитайте отрывок из книги Леонида Кроля «Эмоциональный интеллект лидера»

1. Лидер дал слово Пете, и Петя говорит. Между тем у Васи возникло **недоумение** относительно некоторых моментов в речи Пети. Но никто, включая самого Васю, не заметил этого чувства. Вася просто молчит, так как не его очередь говорить.

Попросить слова у лидера и переспросить Петю он **побаивается**: ведь тогда он обнаружит перед всеми свое непонимание и будет испытывать еще и **стыд**. Вася испытывает его уже сейчас.

К тому же Вася понимает, что вопрос не очень простой – он может вылиться в диалог между ним и Петей, и лидер от такого необычного поворота потеряет терпение и начнет **раздражаться**.

Поэтому Вася пытается понять речь коллеги на ходу, но быстро теряет нить, ему становится **скучно**. Вася выпал из процесса. К тому же ему **душно**, а **ботинки жмут**.

2. Между тем Петя, который сейчас говорит, **не замечает**, что по меньшей мере один из членов команды **не воспринимает** его речь. Но даже если Петя наблюдателен и заметил усталость и скуку Васи, он не сможет сказать об этом Васе, потому что он **не хочет прерывать свой монолог**. Лидер не даст ему слова еще раз, и сейчас Петя реализует редкий шанс самопроявления. Петя должен не только изложить суть, но и **показать все свои лучшие качества**.

Петя временно **солирует** (лидер дал ему квоту на исполнение сольной партии на несколько минут) и хочет использовать время «на всю катушку». Он вообще не смотрит на Васю. Между этими членами команды **нет контакта**.

Если бы Петя мог и хотел, он прервался бы и получил от Васи обратную связь, и это дало бы им какое-то новое понимание процесса, но этого почти никогда не происходит. Петя не использует свою способность наблюдателя, Петя вообще не человек, он сейчас говорильная машинка, которая выдает какие-то смыслы, «суть дела».

И Вася тоже не человек, а выключенный прибор, который **ждет своей очереди** на включение. Когда его включат, он будет действовать так же, как Петя, – говорить «суть дела», **демонстрировать себя как «отличного**

работника» и не видеть знаков, исходящих от Пети и других членов команды.

3. Тем временем Аня слушает Петю внимательно и думает: «Вроде бы тут ошибка». Но в чем ошибка, Аня не до конца понимает. И это неоформленное мнение она **побоится** вынести на суд коллектива, даже когда ей дадут слово. Потому что Аня не верит, что ее захотят понять.

Ведь выдать непереваренное и непроверенное мнение – значит **подставить себ**я. Аня боится, что другие захотят этим воспользоваться.

А ведь ошибка действительно есть.

Задание:

1. На какой фазе группового развития находится эта команда?

2. Используют ли участники совещания эмоциональный интеллект в командной работе? Докажите.

3. Как участники совещания могли бы применить осознанность?

4. Каким образом чувства могут помочь членам команды избежать ошибки?

5. Есть ли в команде доверие? Что об этом свидетельствует?

6. На чем сосредоточено внимание участников совещания? Помогает ли это общему делу?

7. Используют ли члены команды свою интуицию? Как это проявляется?

8. Проявляют ли члены команды гибкость? Докажите.

Тема 7. Управление конфликтами в проектной деятельности

Кейс-задача № 1

Прочитайте отрывок из книги Юри и Фишера «Переговоры без поражения»

Дело Джоунз и Фрэнка Тэрнбулла

Следующий, взятый из жизни пример переговоров между хозяином и жильцом может помочь ощутить, как необходимо вести себя с оппонентом, который не хочет входить в принципиальные переговоры. Пример иллюстрирует, что значит изменить игру, начав новую.

Коротко о деле. Фрэнк Тэрнбулл снял в марте у г-жи Джоунз квартиру на двоих за триста долларов в месяц. В июле, когда он со своим товарищем по квартире решил выехать, Тэрнбулл узнал, что квартира находится под арендным контролем. Максимальная законная цена составляла 233 долл. в месяц – на 67 долл. меньше, чем платил он.

Расстроенный тем, что переплатил, Тэрнбулл позвонил г-же Джоунз, владелице фирмы «Джоунз Риэлти», чтобы обсудить проблему. Сначала г-жа Джоунз была невосприимчива к его доводам и враждебна. Она утверждала, что права, и обвиняла Тэрнбулла в неблагодарности и шантаже. Тем не менее после нескольких длительных обсуждений г-жа Джоунз согласилась возместить расходы Тэрнбуллу и его товарищу. Под конец она начала оправдываться и перешла на более любезный тон.

Все это время Тэрнбулл использовал метод принципиальных переговоров. Ниже следуют избранные примеры обмена репликами в ходе этих переговоров. Каждый пример предваряется отправной фразой, которую принципиальный переговорщик может использовать в любой сходной ситуации. За каждым примером следуют анализ сложившейся ситуации и ее влияние на ход переговоров.

«Пожалуйста, поправьте меня, если я не прав».

Тэрнбулл: Г-жа Джоунз, я узнал – пожалуйста, поправьте меня, если я не прав, – что ваша квартира находится под арендным контролем. Нам сказали, что законная максимальная цена составляет 233 доллара и месяц. Нас неправильно информировали?

«Мы ценим то, что вы для нас сделали»

Тэрнбулл: Поль и я понимаем, что вы сделали нам личное одолжение, сдав эту квартиру. Вы были очень добры, потратив ваше время и усилия, и мы ценим это.

«Нас интересует справедливость»

Тэрнбулл: Мы хотим быть уверены, что не уплатили больше, чем должны. Если нас переубедят, что за время, проведенное в квартире, уплачена справедливая цена, мы признаем это честным и выедем из квартиры.

«Мы хотели бы урегулировать этот вопрос не на основе эгоистических интересов и силы, а полагаясь на принципы»

Г-жа Джоунз: Забавно, что вы упомянули о справедливости, ибо в действительности из ваших слов следует, что вы и Поль собираетесь воспользоваться тем, что все еще находитесь в квартире и хотите вытянуть у меня деньги. Вот что реально злит меня. Будь у меня такая возможность, вы и Поль сегодня же покинули бы квартиру.

Тэрнбулл (едва удерживаясь от гнева): Я должно быть неясно выразился. Конечно, было бы хорошо, если бы Поль и я получили какие-то деньги. Конечно, мы могли бы попытаться остаться в квартире, пока вы нас не выселите по суду. Но дело не в этом, г-жа Джоунз. Справедливое отношение для нас важнее, чем возможность заработать то там, то здесь несколько долларов. Никто не любит, когда его обманывают. А если делать ставку на силу и упорство, тогда нужно отправиться в суд, потратить много времени и денег и все окончится для вас и для нас головной болью. Кому это нужно?

Нет, г-жа Джоунз, мы хотим урегулировать эту проблему на основе справедливых критериев, а не на силе и эгоистических интересах.

«Доверие – это другое дело»

Г-жа Джоунз: Вы мне не доверяете? После всего, что я для вас сделала?
Тэрнбулл: Г-жа Джоунз, мы ценим все, что вы для нас сделали. Но в данный момент дело не в доверии. Проблема в принципе: мы уплатили больше, чем были должны? Какое соображение, как вы думаете, мы должны принять во внимание при решении этого вопроса?

«Мог бы я задать вам несколько вопросов, чтобы убедиться в правильности фактов?»

Тэрнбулл: Мог бы я задать вам несколько вопросов, чтобы убедиться в правильности фактов? Квартира действительно находится под арендным контролем? Действительно ли законная арендная плата составляет 233 доллара? Поль спрашивает меня, не становимся ли мы нарушителями закона? Кто-нибудь информировал Поля, когда он подписывал договор, о том, что квартира под арендным контролем и что законная максимальная цена на 67 долларов меньше, чем та, на которую он согласился?

«На каких принципах строятся ваши действия?»

Тэрнбулл: Мне не ясно, почему вы запросили 300 долларов в месяц. Из каких соображений вы исходили, запросив так много?

«Давайте посмотрим, понимаю ли я, о чем вы говорите»

Тэрнбулл: Давайте посмотрим, понимаю ли я, о чем вы говорите, г-жа Джоунз. Если я правильно понял, вы считаете плату, которую мы отдали за квартиру, справедливой, поскольку вы сделали большой ремонт и улучшили квартиру после оценки арендного контроля. Вы считаете недостойным для себя просить Правление арендного контроля увеличить цену за те несколько месяцев, на которые вы сдали нам квартиру.

Действительно, вы сдали ее только как одолжение Полю. А теперь озабочены тем, что мы можем бесчестно воспользоваться вашим положением и попытаться вытянуть из вас деньги в качестве цены за выезд. Я что-то упустил или что-то понял не так?

«Позвольте поговорить с вами позже еще раз»

Тэрнбулл: Теперь, кажется, я понимаю вашу точку зрения; позвольте мне переговорить со своим товарищем и все ему объяснить. Могу я к вам обратиться завтра в удобное для вас время?

«Давайте я вам расскажу, где у меня возникли трудности в понимании ваших рассуждений»

Тэрнбулл: Разрешите мне рассказать вам, где у меня возникли трудности в понимании ваших аргументов относительно дополнительных 67 долларов в месяц. Один из аргументов состоял в том, что вы сделали ремонт и кое-что поправили в квартире. Контролер сказал мне, что для повышения платы на 67 долларов в месяц необходимо произвести ремонт в квартире на 10 тысяч долларов. Сколько денег вы потратили на это?

Должен признать, что Полю и мне не кажется, что на это ушло 10 тысяч. Дырка в линолеуме, которую вы обещали заделать, так и осталась, то же самое и с дыркой в полу гостиной. Туалет постоянно ломался. Я назвал только некоторые из тех дефектов, которые мы обнаружили.

«Одно справедливое решение может заключаться в…»

Тэрнбулл: Учитывая все соображения, которые мы обсудили, одно справедливое решение может заключаться в том, чтобы Полю и мне была возмещена та сумма, которую мы уплатили сверх законного максимума. Вы не находите это справедливым?

«Если мы договоримся… Если мы не договоримся…»

Тэрнбулл: Если бы вы и я могли сейчас договориться, Поль и я выехали бы немедленно. Если же мы не сможем достичь соглашения, инспектор из Правления арендного контроля посоветовал нам остаться в квартире и удерживать за собой аренду или подать на вас в суд с иском о возмещении денег, тройного ущерба, плюс судебные издержки. Поль и я крайне неохотно пошли бы и тем и другим путем. Мы уверены, что сможем урегулировать это дело по справедливости к вашему и нашему удовлетворению.

«Мы будем рады уехать, когда вам удобно»

Г-жа Джоунз. Когда вы планируете уехать?

Тэрнбулл: Как только мы договоримся о соответствующей оплате, мы будем рады уехать, когда вам удобно. Когда вы предпочитаете, чтобы мы уехали?

«Иметь с вами дело было приятно»

Тэрнбулл: Поль и я, г-жа Джоунз, ценим все, что вы для нас сделали, и я доволен, что мы урегулировали эту проблему по справедливости и дружески.
Г-жа Джоунз: Благодарю вас, г-н Тэрнбулл. Желаю вам хорошего лета.

Задание:

1. Какие навыки эффективного переговорщика демонстрируются в данной ситуации?

2. Какие постулаты принципиальных переговоров иллюстрирует данная ситуация?

3. Какие составляющие эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману) демонстрировали субъектыв данных переговоров?

4. Используя квадрант эмоций Д. Карузо, опишите, как изменялось эмоциональное состояние оппонентов в процессе переговоров.

5. Какие техники управления эмоциями использовали субъекты переговоров?

Шкала оценивания: *5-б*алльная.

Критерии оценивания:

5-6 баллов (или оценка **«отлично»)** выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время или с опережением времени, при этом обучающимся предложено оригинальное (нестандартное0 решение, или наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение, или оптимальное решение.

4 балла (или оценка **«хорошо»)** выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время, типовым способом; допускается наличие несущественных недочетов.

3 балла (или оценка **«удовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если при решении задачи допущены ошибки некритического характера и (или) превышено установленное преподавателем время.

2 балла (или оценка **«неудовлетворительно»)** выставляется обучающемуся, если задача не решена или при ее решении допущены грубые ошибки.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Вопросы в закрытой форме

1. Автор определения «эмоциональный интеллект: способность мотивировать себя и настойчиво стремиться к достижению цели, несмотря на провалы; сдерживать порывы и откладывать получение удовольствия; контролировать настроение и не позволять чувствам затмевать разум; сопереживать и надеяться»
А) Дэниел Гоулман
Б) Антонио Дамасио
В) Говард Гарднер
Г) Джон Майер
1. Авторы теории эмоционального интеллекта
А) Джон Майер, Питер Сэловей
Б) Джон Уотсон, Эдуард Торндайк
В) Ролло Мэй, Виктор Франкл
Г) Абрахам Маслоу, Карл Роджерс
3. Авторы книги «Эмоциональный интеллект руководителя»
А) Дэвид Карузо, Питер Сэловей
Б) Абрахам Маслоу, Карл Роджерс
В) Джон Уотсон, Эдуард Торндайк
Г) Ролло Мэй, Виктор Франкл
4. Определение эмоционального интеллекта как «способности чувствовать и выражать эмоции, связывать эмоции и мысли, понимать причину эмоций у себя и других» принадлежит
А) Джону Мэйеру, Питеру Сэловею
Б) Абрахаму Маслоу, Карлу Роджерсу
В) Джону Уотсону, Эдуарду Торндайку
Г) Ролло Мэйю, Виктору Франклу
5. Как называется лидерство на основе настройки лидера и его аудитории на одну эмоциональную волну, в основе которого лежит эмоциональный интеллект, активность сознания, оптимизм и эмпатия?
А) резонансное лидерство
Б) диссонансное лидерство
В) эффективное лидерство
6. Кто ввел понятие «резонансное лидерство»?
А) Д. Гоулман, Р. Боятцис Э. Макки
Б) Д. Карузо, П. Сэловей
В) Дж. Майер, П. Сэловей
7. Какой из лидерских стилей способствует эмоциональному резонансу с командой?
А) идеалистический стиль;
Б) амбициозный стиль;
В) авторитарный стиль.
8. Какой из лидерских стилей вызывает эмоциональный диссонанс с командой?
А) амбициозный стиль;
Б) обучающий стиль;

В) товарищеский стиль;
Г) демократический стиль.
9. Как называется «особая форма организации людей, основанная на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей команды и владеющих отработанными процедурами взаимодействия»?
А) Команда
Б) Коллектив
В) Группа
Г) Организация
10. Что не относится к приоритетным качествам участников команды?
А) стремление к сотрудничеству;
Б) доверие к коллегам;
В) надежность;
Г) способность воспринимать критику;
Д) логическое мышление.
11. Что не относится к нормам и правилам командной работы?
А) сразу же сообщает об обнаруженных недостатках в качестве продукции или работы;
Б) соблюдает оговоренные сроки исполнения работ;
В) принимает участие в планерках и собраниях;
Г) считает задачу, стоящую перед командой, приоритетной;
Д) не высказывает свое мнение, если оно идет вразрез с мнением большинства.
12. Что не относится к особенностям коммуникации в команде?
А) осознают взаимозависимость и понимают ценность взаимной поддержки;
Б) содействуют организационному успеху, используя свой талант и знания;
В) признают конфликт нормальной составляющей взаимоотношений;
Г) воспринимают конфликтные ситуации негативно, застревают в них.
13. Что относится к функции лидера команды?
А) выступает посредником в разрешении конфликта, не дает ему разрастись;
Б) рассматривает совместный поиск решения проблем членами группы как напрасную потерю времени или узурпацию его полномочий;
В) не спешит признавать успехи работника или группы в целом;
Г) игнорирует конфликты между членами группы или с другими группами.
14. Что является условием создания команды?
А) решение сложных задач или проблем требует междисциплинарного подхода;
Б) Интересы участников сталкиваются, существуют противоречия;
В) Нужно быстро принять решение;
Г) Компания оценивает вклады каждого в операционные результаты.
15.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тенденцией переноса своего отношения к обсуждаемой проблеме на людей, имеющих отношение к данной проблеме?
А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей
16.Какое правило ведения переговоров введено в связи с тем, что позиции участников переговоров ясны, а интересы и потребности обычно не афишируются или скрываются?
А) Отделяйте людей от проблемы
Б) Сосредоточьтесь на интересах, а не позициях
В) Рассматривайте альтернативные варианты
Г) Используйте объективные критерии при выработке договоренностей

17. Вид деловой коммуникации, целью которой является достижение согласия и выработка совместных решений, для чего обязательно должны быть учтены интересы всех участвующих сторон.
А) консультация
Б) дискуссия
В) совещание
Г) переговоры
18. Что не относится к условиям, отличающим переговоры от иных видов коммуникации
А) Необходимость учета интересов всех участвующих сторон.
Б) Набор тактических приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых решений.
В) Стороны, обладающие равным статусом.
Г) Направлены на решение некоторой проблемы.
Д) Служат средством получения от других участников взаимодействий того, что необходимо для будущей совместной деятельности.
Е) Полное совпадение интересов сторон.
19. Скрытое управление поведением партнера
А) Манипулирование
Б) Принуждение
В) Заражение
Г) Просьба
20. Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации
А) Эмпатия
Б) Идентификация
В) Установка
Г) Проекция
21. Конфликтная ситуация – это:
А) открытое противостояние взаимоисключающих интересов
Б) напряженная, тревожная обстановка, вызванная накопившимися противоречиями
В) стечение обстоятельств.
22. Конфликт – это:
А) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений
Б) спор, дискуссия по острой проблеме
В) соперничество, направленное на достижение победы в споре
23. То, из-за чего возникает конфликт, объективно существующая или воспринимаемая таковой проблема – это:
А) мотивы конфликта
Б) стороны конфликта
В) предмет конфликта
24. Причина конфликта – это:
А) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия
Б) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его
В) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними
25. Инцидент – это:
а) истинная причина конфликта
б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

в) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта

Вопросы на установление соответствия

1. Соотнесите компоненты структуры эмоционального интеллекта с их содержанием (по Д. Мэйеру, П. Сэловею, Д. Карузо)

1) Идентификация эмоций	А) Способность порождать, использовать и испытывать эмоции для передачи чувств или использовать их в других когнитивных процессах
2) Использование эмоций в мышлении и деятельности	Б) Способность воспринимать эмоции – свои и чужие, в том числе выраженные через искусственные объекты, изобразительное искусство, литературу, музыку и другие стимулы
3) Понимание эмоций	В) Способность быть открытым чувствам, способность регулировать их в себе и других, что способствует самосознанию и личностному росту
4) Управление эмоциями	Г) Способность понимать информацию, которую несут эмоции, понимать, как эмоции взаимодействуют между собой и развиваются в процессе взаимоотношений, оценивать эти значения эмоций

2. Соотнесите название компонента эмоционального интеллекта (по Р. Бар-Ону) с его описанием

А) познание себя	1) эмпатия, межличностные взаимоотношения, социальная ответственность
Б) навыки межличностного общения	2) осознание своих эмоций, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализация, независимость
В) способность к адаптации	3) решение проблем, связь с реаль-ностью, гибкость
Г) управление стрессом	4) оптимизм
Д) преобладающее настроение	5) устойчивость к стрессу, контроль импульсивности

3. Установите соответствие драйвера эмоционального интеллекта и эмоционально-интеллектуальной стратегии

А) Осознанность	1) Развивает стратегию «Руководителей». Такие люди стрессоустойчивы, эмпатичны и трудолюбивы, но подвержены синдрому самозванца. Это когнитивное искажение, когда человек считает себя обманщиком и не приписывает достижения своим качествам и навыкам.
Б) Самооценка	2) Помогает освоить стратегию «Героев». Герои получают удовольствие от саморазвития и достижений, поэтому постоянно совершенствуются и могут вести за собой людей. Герои рискуют быстро перегореть, если не осознают причин своей работы.
В) Мотивация	3) Помогает освоить стратегию «Звёзд». Такие люди уверены в себе, но склонны говорить, чтобы произвести впечатление.
Г) Адаптивность	4) Развивает стратегию «Философов». Философы быстро учатся и накапливают знания, но им сложно перейти от теории к практике и перевести знания в реальные навыки.

4. Установите соответствие между компонентами эмоционального интеллекта и их содержанием

А) Самосознание	1) способность понимать чувства других людей
Б) Саморегуляция	2) осознание своих сильных и слабых сторон, эмоций и импульсов, как наши эмоции и поведение влияют на окружающих
В) Эмпатия	3) способность управлять своими эмоциями и импульсами

5. Установите соответствие между принципом управления эмоциями других и его описанием

А) Принцип целеполагания	1) Важно принимать эмоции другого человека
Б) Принцип цивилизованного влияния	2) Важно сформулировать, чего именно вы хотите добиться, управляя эмоциями других людей
В) Принцип принятия	3) Выбирая методы управления эмоциями других, необходимо выбирать те, которые учитывают не только ваши цели, но и цели вашего партнера по общению

6. Установите соответствие между техникой управления эмоциями других и примером ее применения

А) «Вербализация чувств»	1) «Я услышал это так…», «Вы хотите сказать, что…», «Иными словами…», «Насколько я понял…», «Похоже на то, что…», «Если я Вас правильно понял…»
Б) «Рационализация эмоции собеседника»	2) «Мне кажется, Вы чем-то недовольны сейчас в нашем взаимодействии и даже, может быть, немного раздражены. Возможно, я ошибаюсь, но Вы могли бы мне, пожалуйста, ответить, насколько это близкок правде?»
В) «Перефразирование слов собеседника»	3) «Что самое страшноеможет с вами произойти?», «И тогда что случится?»

7. Соотнесите лидерский стиль, основанный на эмоциональном интеллекте, с его описанием

А) Идеалистический стиль.	1) Лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего, позитивно воздействует на климат в организации. *Среди навыков эмоционального интеллекта опорными для этого стиля являются: вдохновение, самосознание, открытость, сопереживание.*
Б) Обучающий стиль.	2) Лидер создает гармонию путем сближения людей. *Использование этого стиля предполагает наличие таких навыков эмоционального интеллекта, как сопереживание, умение понимать чувства и потребности других людей, способность влиять на настроение подчиненных, умение урегулировать конфликты.*
В) Товарищеский стиль.	3) Лидер связывает желания людей с целями организации, использует этот стиль, чтобы помочь сотрудникам улучшить производительность за счет развития перспективных способностей. *В основе этого стиля лежат такие навыки эмоционального интеллекта, как умение развивать способности других людей, самосознание, эмпатия.*
Г) Демократический стиль.	4) Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности. Этот стиль строится на трех навыках *эмоционального интеллекта: способность к командной работе и сотрудничеству, умение урегулировать конфликты и влиять.*

8. Соотнесите лидерский стиль. основанный на эмоциональном интеллекте, с его описанием

А) Амбициозный стиль.	1) Лидер создает гармонию путем сближения людей. Используется, чтобы устранить разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения. *Использование этого стиля предполагает наличие таких навыков эмоционального интеллекта, как сопереживание, умение понимать чувства и потребности других людей, способность влиять на настроение подчиненных, умение урегулировать конфликты.*
Б) Авторитарный стиль	2) Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности. Используется, чтобы добиться поддержки, единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела. Этот стиль строится на трех навыках *эмоционального интеллекта: способность к командной работе и сотрудничеству, умение урегулировать конфликты и влиять.*
В) Демократический стиль.	3) Лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач, давление со стороны лидера часто негативно сказывается на климате в коллективе. Такой стиль уместнее всего использовать, когда необходимо получить высокие результаты от команды квалифицированных

	сотрудников с высокой мотивацией. Лидерам, использующим данный стиль, зачастую не хватает глубокого самосознания, чуткости к подчиненным, самоконтроля.
Г) Товарищеский стиль	4) Лидер рассеивает страхи, указывая четкое направление движения в непредвиденных ситуациях, часто оказывает негативное воздействие на коллектив, особенно в случае злоупотребления этим стилем. Эффективен в кризисной ситуации, когда необходима полная реорганизация бизнеса, либо при управлении трудными сотрудниками. Базируется на таких навыках эмоционального интеллекта, как влиятельность, стремление к достижениям и инициативность. Однако таким лидерам не всегда хватает самоконтроля и чуткости.

9. Установите соответствие между лидерскими способностями и структурными компонентами эмоционального интеллекта (по книге Д. Гоулмана «Эмоциональное лидерство»)

А) Самосознание	1) умение контролировать разрушительные эмоции, проявление честности и прямоты; гибкое приспособление к меняющейся ситуации и преодоление препятствий, настойчивое желание улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества, готовность к активным действиям и умение не упускать возможности, умение позитивно смотреть на вещи
Б) Самоконтроль	2) анализ собственных эмоций и осознание их воздействия, понимание собственных сильных сторон и пределов своих возможностей, чувство собственного достоинства и адекватная оценка своей одаренности
В) Социальная чуткость	3) воодушевление, влияние, помощь в самосовершенствовании, содействие изменениям, урегулирование конфликтов, командная работа и сотрудничество
Г) Управление отношениями	4) умение прислушиваться к чувствам других людей, понимание их позиции и активное проявление участливого отношения к их проблемам, понимание текущих событий, иерархии ответственности и политики на организационном уровне, способность признавать и удовлетворять потребности подчиненных, клиентов, покупателей

10. Установите соответствие природы стиля лидерства с его названием (по К. Левину)

А) Авторитарный стиль	1) Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера. Принятие решений разделено по уровням на основе участия. Коммуникация осуществляется активно в двух направлениях.
Б) Демократический стиль	2) Сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера. Прерогатива в установлении целей и выборе средств. Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху вниз.
В) Либеральный стиль	3) Снятие лидером с себя ответственности и отречение от власти в пользу группы. Предоставление возможности самоуправления в желаемом для группы режим. Коммуникация в основном строится на «горизонтальной» основе.

11. Установите соответствие характера влияния на подчиненных с используемой мотивацией (по Р. Лайкерту)

А) Слабое взаимодействие, основанное на страхе и недоверии	1) Вознаграждения и определенной мере наказания
Б) Слабое взаимодействие с некоторым учетом мнения починенных; страх и осторожность у подчиненных	2) Страх, угрозы, наказания и отдельные вознаграждения
В) Умеренное взаимодействие с достаточно частым проявлением уверенности в работниках и доверия к ним	3) Материальное вознаграждение на основе системы стимулирования, разработанной с учетом участия работников в управлении
Г) Глубокое и дружественное взаимодействие с работниками, высокая уверенность в них и доверие к ним	4) Вознаграждения, отдельные наказания и в некоторой степени привлечение к участию в управлении

12. Установите соответствие между стилем лидерства и степенью зрелости последователей

А) Указывающий стиль	1) является лучшим в случае умеренно низкой зрелости последователей, реализуя в равной мере директивность и поддержку тем, кто не способен, но желает работать.
Б) Убеждающий стиль	2) является лучшим в случае низкой зрелости последователей. Лидер вынужден проявлять высокую директивность и тщательный присмотр за работниками, помогая тем самым людям, не способным и не желающим взять на себя ответственность по работе, устранить неуверенность в том, что работа будет закончена.
В) Участвующий стиль	3) является лучшим для руководства зрелыми последователями. Стиль характеризуется незначительной директивностью и поддержкой работников. Это позволяет последователям, способным и желающим работать, взять на себя максимум ответственности за выполнение задания.
Г) Делегирующий стиль	4) является лучшим при умеренно высокой зрелости последователей. Способные к работе, но не желающие ее выполнять, подчиненные нуждаются в партнерстве со стороны лидера, чтобы быть более мотивированными на выполнение работы.

13. Соотнесите принцип взаимодействия в команде в его содержанием

А) Принцип функционального равенства	1) Каждый член команды должен быть для других участников команды консультантом в рамках своей компетенции.
Б) Принцип превосходства	2) Значимость, ценность, истинность идеи, предложения оценивается независимо от того, кем, как и при каких обстоятельствах, она высказана.
В) Принцип минимального контроля	3) Это условие свободы функции управления от незрелых решений, устаревших приемов и методов, от недостаточной самокритичности и излишней самоуверенности руководителей.
Г) Право на критику	4) Принцип приобретает форму требования авторегулирования деятельности формальных структурных единиц.

14. Соотнесите тип команды с его характеристиками (по Г.М. Паркеру)

А) Функциональная команда	1) Армейское подразделение или любая другая пирамидальная структура
Б) Самоуправляемая команда	2) Например, консалтинговая группа, в которой все члены ответственны за полный рабочий процесс
В) Кросс-функциональная команда	3) Вид групп, формируется из представителей различных отделов для построения проектов развития компаний, постоянного отслеживания перспектив и выполнения других задач

15. Соотнесите название командной роли с ее содержанием (по Р.М. Белбину)

А) Координатор (председатель) /chairman	1) Способен заставить других работать над распределенными целями. Охотно раздает поручения, быстро раскрывает индивидуальные наклонности и таланты и мудро их использует для достижения целей команды.
Б) Мотиватор/ shaper	2) Команда поддерживает его больше всего. Умеет быть гибким и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. Способен слушать и сопереживать. В работе полагается на чувства, может испытывать трудности при принятии сроч- ных решений.
В) Дипломат (душа команды) / team worker	3) Обладает высоким уровнем энергией и великой жаждой достижений. Обычно ярко выраженный экстраверт, очень напористый. Ему нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, он быстро находит обходные пути. Его роль самая конкурентная в команде.
Г) Исследователь / resourse investigator	4) Умеет общаться с людьми в компании и за ее пределами. Распознает, что уже есть, а что еще предстоит сделать. Его обычно тепло принимают в команде из-за открытой натуры. Всегда готов находить возможности. Но если не стимулировать, его энтузиазм быстро снижается.

16. Установите соответствие между стадией командообразования и состоянием участников (по Б.Такману)

А) FORMING формирование	1) Открытость к групповому взаимодействию, стремление к единству и преодолению конфликтов
Б) STORMING бурление/шторм	2) Замедленное взаимодействие, осторожность, самостоятельность, индивидуальная закрытость
В) NORMING нормализация	3) Усиление взаимодействия, противопоставление себя группе, критичность, поляризация
Г) PERFORMING слаженная работа	4) Сработанность, доверие, ориентация на достижение совместных результатов

17. Установите соответствие между фазами развития команды и их описанием (по Л.М. Кролю)

А) фаза жесткой структуры, алгоритма, монологов	1) В группе есть постоянный лидер, который дает слово каждому из ее членов. Все говорят по очереди. Каждый произносит длинный монолог, возражения следуют только после того, как монолог окончен и лидер даст слово другому.
Б) фаза конфликта	2) В этой фазе у группы нет единого дирижера. Даже если присутствует лидер компании, он не играет роль главного, не раздает указаний и не назначает повестку. Ситуационное лидерство становится переходящим.
В) фаза управляемого хаоса	3) Группа начинает обнаруживать, что внутри нее существуют разные мнения, тенденции, что не все в ней едины. Члены группы начинают перебивать друг друга, оспаривая ситуационное лидерство: каждый стремится задать повестку, многие норовят взять слово самостоятельно и высказаться.

18. Установите соответствие между способом влияния и его описанием

А) Манипулирование	1) Скрытое управление поведением партнера
Б) Установка	2) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации
В) Заражение	3) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации

19. Установите соответствие между книгой о переговорах и автором

А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон	1) «Переговоры без поражения»
Б) Джим Кемп	2) «Сначала скажи «нет»
В) Уильям Юри	3) «Как преодолеть «нет»

20. Установите соответствие между книгой о переговорах и автором

А) Роберт Чалдини	1) «Психология влияния»
Б) Джим Кемп	2) «Как преодолеть «нет»
В) Уильям Юри	3) «Сначала скажи «нет»

21.Соотнесите конфликтологическое понятие с его значением:

А) Динамика конфликта	1) Процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников конфликта, и на этой основе гармонизация их взаимоотношений
Б) Разрешение конфликта	2) Ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних механизмов и внешних факторов
В) Источники	3) Противоречия, «рассогласование»

конфликтов	

22. Соотнесите стратегию поведения в конфликте и ее характеристику

А) Сотрудничество	1) Тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.
Б) Компромисс	2) Урегулирование разногласий через взаимные уступки.
В) Избегание	3) Стремление выйти из конфликта, не решая
Г) Приспособление	4) Поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон.
Д) Соперничество	5) Открытая борьба за свои интересы.

23. Установите соответствие между способом влияния и его описанием

А) Манипулирование	1) Скрытое управление поведением партнера
Б) Установка	2) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации
В) Заражение	3) Неосознанная готовность человека определенным привычным образом воспринимать и оценивать каких-либо людей и реагировать определенным, заранее сформированным образом без полного анализа конкретной ситуации

24. Установите соответствие между функцией переговоров и содержанием

А) информационно-коммуникативная	1) выяснение точки зрения на ту или иную проблему другой стороны и информирование о своих интересах и проблемах
Б) регуляционная	2) воздействии на общественное мнение, формировании общественного мнения с целью разъяснения своей позиции
В) пропагандистская	3) осуществление регуляции и контроля действий участников переговоров

25. Установите соответствие между эффектами психологического воздействия и их значением:

А) «инокуляционный эффект»	1) если человек является объектом двух альтернативных воздействий, то имеет большое значение временная последовательность воздействий; первое воздействие станет более авторитетным для человека, если между воздействиями будет небольшой временной интервал, однако он должен быть большим между последним воздействием и решением человека как арбитра
Б) «эффект первичности»	2) второе альтернативное воздействие на человека будет более результативным, если между двумя воздействиями временной интервал будет как можно больше, а промежуток между вторым воздействием и окончательным решением человека будет как можно меньшим.
В) «эффект недавности»	3) если у человека изначально формируется отрицательная установка на сообщение, негативное первое впечатление, то он как бы «иммунизируется» против принятия и всей последующей

	информации подобного содержания из этого источника, даже если дальнейшее сообщение и будет подготовлено более добротно и убедительно

Вопросы на установление последовательности

1. Выстройте в хронологической последовательности разработку моделей эмоционального интеллекта
А) Модель социального и эмоционального интеллекта Рувена Бар-Она
Б) Модель эмоционального интеллекта Майера-Сэловея-Карузо (модель способностей)
В) Смешанная модель Дэниела Гоулмана

2. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Чарльз Дарвин «Выражение эмоций у людей и животных»
Б) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
В) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»
3. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
Б) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»
В) Дэвид Карузо, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»
4. Выстройте в хронологической последовательности появление книг об эмоциональном интеллекте
А) Павел Васильевич Симонов «Эмоциональный мозг»
Б) Джон Майер, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект»
В) Дэниел Гоулман «Эмоциональный интеллект. Почему он значит больше, чем IQ»
5. Установите последовательность шагов в алгоритме управления эмоциями
А) Разотождествление себя от эмоции.
Б) Принятие послания эмоции.
В) Вхождение в состояние цели.
Г) Осознание эмоции.
Д) Вербализация эмоции.
Е) Осознание своих целей.
6. Установите последовательность этапов техники управления эмоциями другого человека «Эмоциональное заражение»
А) войти в состояние драйва, энергии;
Б) подумать, что вас вдохновляет ичто может вдохновить ваше окружение;
В) представить, как бы вы себя чувствовали, если бы вы сами были вдохновлены;
Г) выполнить те действия, которые смогут вдохновить окружающих людей.
7. Установите последовательность этапов техники управления эмоциями другого человека «Эффект гейши»
А) согласиться с какими-либо идеями вашего собеседника;
Б) подчеркнуть его значимость для вас;
В) обратиться к собеседнику по имени;
Г) улыбнуться ему и установить с ним зрительный контакт;
Д) создать в процессе беседы яркую картину будущего собеседника с прогнозированием счастья и успеха.
8. Установите последовательность появления теорий лидерства в науке
А) теория лидерских черт (Ф. Гальтон, Р. Стогдилл, Р. Манн)

Б) поведенческие теории лидерства (К. Левин)
В) ситуационные теории лидерства (Ф. Фидлер, П. Херси и К. Бленчард, В. Врум, Ф. Йеттон и А. Яго)
Г) концепция трансформационного лидерства (Дж. Бернсом)
9. Установите последовательность появления книг о роли эмоционального интеллекта в лидерстве
А) Д. Гоулман «Эмоциональное лидерство»;
Б) Дэвид Карузо, Питер Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»;
В) Л.М. Кроль «Эмоциональный интеллект лидера»
10. Установите последовательность появления книг о роли эмоционального интеллекта в лидерстве
А) Д. Гоулман «Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта»
Б) Д. Карузо, П. Сэловей «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»
В) Р. Бояцис, Э.Макки «Резонансное лидерство. Самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии»
11. Установите последовательность стадий, которые определяется степенью наличия у людей способностей и желания выполнять поставленную лидером задачу (по П. Херси и К. Бланшар)
А) Люди не способны и не желают работать. Они либо некомпетентны, либо не уверены в себе.
Б) Люди не способны, но желают работать. У них есть мотивация, но нет навыков и умений.
В) Люди способны, но не желают работать. Их не привлекает то, что предлагает руководство.
Г) Люди способны и желают делать то, что предлагает им лидер.
12. Установите последовательность этапов командного развития (по Б. Такману)
А) Этап выработки норм и правил группового поведения. Наступает привыкание, руководитель становится вдохновляющим лидером, сокращается время на споры, коллектив формализует правила совместной работы. Команда развернута, максимизировано сотрудничество и взаимодействие. Лидер команды поддерживает деловую атмосферу, не допуская неконструктивных конфликтов.
Б) Этап формирования. Участники знакомятся, приглядываются друг к другу, выжидают, как будут развиваться события.
В) Этап сотрудничества или рабочий этап. Члены команды настроены на продолжение работы в прежнем формате. Они обсуждают интересные и запомнившиеся моменты.
Г) Этап контрзависимости и конфликта (бурления, группового шторма). На этом этапе члены команды пытаются наладить совместную деятельность.
Д) Этап завершения. Происходит сворачивание деятельности по проекту и возвращение членов команды в свои функциональные области или к новым проектам

13. Установите последовательность этапов командного развития (по Б.Такману)
А) STORMING
Б) NORMING
В) PERFORMING
Г) FORMING

14. Установите последовательность развития команды (по Л.М. Кролю)
А) фаза жесткой структуры, алгоритма, монологов
Б) фаза конфликта
В) фаза управляемого хаоса

15. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Гэвин Кеннеди «Договориться можно обо всем!»
В) Керри Паттерсон, Джозеф Гренни «Ключевые переговоры»
16. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роджер Фишер, Уильям Юри, Брюс Патон «Переговоры без поражения»
Б) Джим Кемп «Сначала скажи «нет»
В) Уильям Юри «Как преодолеть «нет»
17. Расположите книги по искусству ведения переговоров в хронологической последовательности их выхода
А) Роберт Чалдини «Психология влияния»
Б) Джим Кемп «Сначала скажи «нет»
В) Уильям Юри «Как преодолеть «нет»
18. Установите последовательность появления теорий лидерства
А) Теория лидерских черт Р. Стогдилла
Б) Теория лидерских черт У. Бенниса
В) Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.

19. Установите последовательность фаз развития команды (по Л.М. Кролю)
А) В группе есть постоянный лидер, который дает слово каждому из ее членов. Все говорят по очереди. Каждый произносит длинный монолог, возражения следуют только после того, как монолог окончен и лидер даст слово другому.

Б) В этой фазе у группы нет единого дирижера. Даже если присутствует лидер компании, он не играет роль главного, не раздает указаний и не назначает повестку. Ситуационное лидерство становится переходящим.

В) Группа начинает обнаруживать, что внутри нее существуют разные мнения, тенденции, что не все в ней едины. Члены группы начинают перебивать друг друга, оспаривая ситуационное лидерство: каждый стремится задать повестку, многие норовят взять слово самостоятельно и высказаться.
20. Установите последовательность стадий командообразования (по Б. Такману) по описанию состояния участников
А) Открытость к групповому взаимодействию, стремление к единству и преодолению конфликтов
Б) Замедленное взаимодействие, осторожность, самостоятельность, индивидуальная закрытость
В) Усиление взаимодействия, противопоставление себя группе, критичность, поляризация
Г) Сработанность, доверие, ориентация на достижение совместных результатов
21. Установите правильную последовательность уровней развития конфликта: А) конфликтная ситуация
Б) противодействие
В) инцидент
Г) противоборство
Д) разрешение конфликта
Е) противостояние

Вопросы в открытой форме
1. Дайте определение понятию «лидерство_____
2. Дайте определение понятию «руководство»_____

3. Назовите функции лидерства_____
4. Дайте функции руководства_____
5. Раскройте понятие «групповая сплоченность»_____
6. Раскройте структуру конфликта_____
7. Назовите функции конфликта_____
8. Назовите способы управления конфликтом _____
9. Назовите факторы групповой динамики _____
10. Назовите способы управления эмоциями, предложенные Джоном Майером_____
11. Назовите авторов книги «Эмоциональный интеллект руководителя. Как развивать и применять»_____
12. Назовите авторов модели эмоционального интеллекта как совокупности способностей
13. Назовите авторов смешанной модели ЭИ, которая представляет собой сочетание когнитивных способностей и личностных характеристик_____
14. Что входит в четырехкомпонентную структуру эмоционального интеллекта по Д. Гоулману_____
15. Что входит в структуру эмоционального интеллекта по Р. Бар-Ону?
16.Назовите техники управления эмоциями других_____
17. Дайте определение понятию «лидерство»_____
18. Назовите автора книги «Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта» _____
19. Как называется лидерство на основе настройки лидера и его аудитории на одну эмоциональную волну, в основе которого лежит эмоциональный интеллект, активность сознания, оптимизм и эмпатия?_____
20. Какие из лидерских стилей (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки) способствуют эмоциональному резонансу с командой?_____
21. Какие из лидерских стилей (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки) способствуют эмоциональному диссонансу с командой?_____
22. Дайте характеристику демократическому стилю с позиции эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки)_____
23. Дайте характеристику демократическому стилю с позиции эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки)_____
24. На какие навыки эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки) опирается товарищеский стиль в лидерстве?_____
25. Дайте характеристику идеалистическому стилю с позиции эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману, Р. Боятцису, Э. Макки)_____

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование – 30.

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

При необходимости выполнения обучающимся на промежуточной аттестации дополнительного задания (если обучающийся на ассесменте

продемонстрировал уровень сформированности профессиональных компетенций будущего «Не соответствует ожиданиям») балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллами, выставленными ему за решение компетентностно-ориентированной задачи и выполнение дополнительного задания.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале в соответствии с таблицей 3.1:

Таблица 3.1 – Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по 5-балльной шкале*
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 2 балла, не выполнено – 0 баллов.

3.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

1. Кейс - задача:

Движение Первых – особое пространство для диалога детей, родителей, педагогов и наставников. Здесь каждый имеет возможность реализовать свои идеи и мечты. Мероприятия Движения раскрывают потенциал каждого участника, помогают становиться каждый день лучшей версией себя. Если ты есть – будь Первым.

Движение Первых – это уникальная программа воспитания и становления личности, активного и ответственного молодёжного сообщества, которому важны уважение к традициям и культуре народов России, историческая преемственность и сопричастность с судьбой страны, главная ценность которой была, есть и будет – семья.

Задание кейса: Проанализируй информацию и составь план по совершенствованию вовлечения современного школьника в Движение Первых.

Твои предложения с конкретными шагами по вовлечению детей и подростков в деятельность организации	.. ..

2. Кейс-задача.

Проект «Путь к себе» предназначен для профилактической работы педагога-психолога с девиантными подростками, имеющими деструктивные формы поведения, а также для психологического просвещения педагогов школы, обучающих этих детей.

Целью проекта является профилактика и коррекция девиантного поведения школьников, а именно помощь в осознании форм собственного поведения; развитие личностных ресурсов и стратегий с целью адаптации к требованиям среды и изменения дезадаптивных форм поведения на адаптивные. Также реализация данного проекта позволит достигнуть цель обучения подростков здоровому жизненному стилю и формированию стрессоустойчивой и социально адаптированной личности.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте задачи проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

3. Кейс-задача.

Проект, направленный на психологическое содействие успешной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дари добро».

Цель проекта:

Создание условий для развития внутренних ресурсов ребёнка, способствующих его успешной социальной адаптации в настоящем и будущем.

Задачи:

1.Отреагирование негативных переживаний, проработка травматического опыта, гармонизация эмоционального состояния.

2. Развитие эмоционального интеллекта, коммуникативных навыков, навыков сотрудничества, рефлексии, эмпатии, духовно-нравственных качеств, творческой, познавательной и волевой активности, умения выражать свои чувства, блокированные стрессовой ситуацией.

3.Восстановление чувства собственной значимости, доверия к себе, к сверстникам и окружающим взрослым.

4. Формирование способности к саморазвитию, самовыражению, положительного образа взрослого, ценностных ориентаций.

5. Преобразование образа жертвы в созидательно-творческий образ, обогащение положительными эмоциями.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте актуальность проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

4. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с пояснительной запиской проекта «Пойми меня».

В замещающих семьях возникают большие сложности на начальном этапе принятия ребенка в семью, или позднее, когда ребенок вступает в подростковый возраст. Именно в эти периоды семьи, не имеющие подготовки и лишенные сопровождения, отказываются от воспитания ребенка, расторгают договор о создании приемной семьи или отменяют

опеку и даже подают в суд на отмену усыновления. Вторичный отказ может стать непреодолимой травмой для ребенка, который однажды уже лишился родителей.

Проект «Пойми меня» помогает потенциальным и уже опытным замещающим родителям получить полноценную подготовку и поддержку: психологическую, педагогическую, процедурную, юридическую.

Основные цели проекта:

- Помочь кандидатам в замещающие родители принять осознанное решение по поводу приема ребенка в семью.
- Повысить уровень родительских психолого-педагогических компетенций.
- Способствовать успешной адаптации приемного ребенка в семье; снижению риска возврата ребенка в государственное учреждение.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте задачи проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

5. Кейс-задача

Ознакомьтесь с целью и задачами просветительского проекта «Ступени».

Проект «Ступени» предназначен для педагогов образовательных организаций. Он направлен на формирование благоприятного эмоционально-психологического климата; снижение уровня тревоги; повышение психологической культуры и грамотности; развитие профессиональной рефлексивной позиции деятельности педагога, развитие у педагогов креативного мышления.

Представленная система работы позволяет совершить корректировку:

- стиля преподавания педагогов,
- профессиональной рефлексивной позиции деятельности учителя,
- развитие умения не стандартного мышления.

Цели и задачи проекта

Целью проекта является развитие профессиональной рефлексивной позиции деятельности учителя, саморегуляции, преодоление психологических барьеров в педагогической деятельности педагога, развитие креативного мышления.

Задачи:

1. сформировать благоприятный эмоционально-психологический климат в коллективе;
2. снизить уровень тревоги у педагогов;
3. повысить психологическую культуру и грамотность;
4. развить профессиональную рефлексивную позицию деятельности педагога;
5. развитие креативного мышления педагога в целях умения видеть разные варианты постановки неординарных задач для детей.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте актуальность и предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

6. Кейс-задача

Ознакомьтесь с описанием, целью и задачами просветительского проекта «Песочная страна».

Основная задача проекта состоит в том, чтобы способствовать расширению объема психолого-педагогических знаний родителей, формированию гуманистически направленной психологической культуры и углублению психологической компетентности родителей (законных представителей) с целью упрочения и гармонизации детско-родительских отношений.

Оказание психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей – одно из ключевых направлений государственной образовательной политики в сфере дошкольного образования.

Обеспечение мам экспертными знаниями в области детской психологии одна из главных задач программы «Песочная страна», но не единственная. Современное материнство – это не только радость и счастье от близкого и родного человека рядом, но и психоэмоциональная истощенность, одиночество, высокий уровень ответственности, а также социально навязываемая гиперзначимость роли матери.

Поэтому, при выборе практико-теоретической базы, в центре внимания специалистов стоит не столько ребёнок, сколько фигура ресурсной матери, как основного необходимого условия для воспитания здорового, психологически устойчивого и счастливого ребенка.

Цель проекта: создание основы для гармоничного общения родителей с детьми через повышение уровня психолого-педагогической компетентности и инклюзивной культуры родителей, а также психоэмоциональная поддержка матерей воспитанников ДОУ.

Задачи семейного клуба «Песочная страна»:

- уточнять и формировать у родителей (лиц их заменяющих) представления о психолого-педагогических особенностях развития дошкольника и становлении личности ребенка;
- способствовать преодолению затруднений в детско-родительских отношениях;
- повышать уровень личностной комфортности детей и взрослых в семье и ДОУ в условиях инклюзивной практики;
- формировать открытые, партнерские и конструктивные отношения между родителями и специалистами ДОУ;
- способствовать нахождению и построению баланса между интересами и потребностями ребенка, семьи и своими личными.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

7. Кейс-задача

Прочитайте аннотацию к просветительскому проекту «Азбука профессионально-личностного роста»

Проект «Азбука профессионально-личностного роста» нацелен на решение задач формирования профессионально-личностной идентичности педагогов системы дополнительного образования, на помощь педагогам в повышении эффективности процесса личностного самопознания, повышении уверенности в себе, развитии жизненных целей педагогов дополнительного образования средствами психологической науки.

Проект включает в себя следующие шесть тематических модулей, нацеленных на формирование объемного профессионально образа «Я» у педагогов дополнительного образования:

- «Идентификация с идеальным профессиональным образом; качества идеального педагога; анализ содержания Профстандарта педагога дополнительного образования»

- «Самооценка в профессиональной деятельности»
- «Мой образ в профессии»
- «Я и мои цели» (алгоритмы эффективного целеполагания)
- «Роли, которые я играю» (выделение ролевой структуры личности, иерархизация)
- Построение индивидуального плана саморазвития (применение алгоритма), обобщение результатов групповой работы.

Проект нацелен на помощь педагогам в повышении эффективности процесса личностного самопознания, повышении уверенности в себе, развитии жизненных целей педагогов дополнительного образования.

Задачи:

1. Помощь педагогам дополнительного образования в осуществлении осознанного процесса идентификации с идеальным профессиональным образом.
2. Развитие умений самоанализа
3. Актуализация представлений о своей личности на основе образной рефлексии
4. Помощь педагогам в осознании ролевой структуры своей личности
5. Расширение представлений о ролевой структуре личности педагогов
6. Помощь педагогам в формировании профессионального «Я Образа»
7. Актуализация представлений о своих профессиональных качествах на основе собственных представлений и представлений коллег.
8. Помощь педагогам в грамотном прогнозировании, построении и достижении жизненных (в том числе и профессиональных) целей.
9. Помощь педагогам в построении индивидуального плана профессионально-личностного развития и прогнозировании его результатов

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

8. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью проекта «Будущее под солнцем»

Актуальность. Современный этап развития образовательного пространства РФ характеризуется одновременной актуализацией нескольких содержательных направлений. Одно из таких направлений реализует гуманистическую идею особого образования, воспитания, просветительства детей, юношества, взрослых с ОВЗ. При этом каждая образовательная организация, ориентируясь на мировые достижения в данной сфере, не только сохраняет исторически сложившиеся, единые для всех организаций, переживших советский период, традиции, но и использует инновационные педагогические технологии, способы и формы.

Проектирование особой системы воспитания и просветительства для людей с ОВЗ сегодня актуально и востребовано. Оно объединяет все страны, которые прошли этапы осмысления необходимости интегрированного образования таких лиц без отказа от специального образования, построения правовой базы организации образования и просветительства с ориентацией на идеологию инклюзии. Такая система воспитания основана на ценностях, зафиксированных в общепризнанных международных документах: «Всемирная декларация об образовании для всех», «Конвенция о правах ребенка», «Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей», «Конвенция ООН «О правах инвалидов» и др. Каждый из них ратифицирован парламентами и использован как методологическая база данной области исследования. В

постсоветский период в РФ формировался новый опыт, в основном этот процесс шел при участии международных гуманитарных организаций. Нельзя забывать о традициях организации специального образования и просветительства в советское время, во многих областях доказавших свою эффективность.

Сегодня специалисты и исследователи разных стран едины во мнении: образование и просветительство детей с ОВЗ нельзя рассматривать как отдельный вид (уровень) образования. Это новая организация образовательного/ воспитательного процесса, новая система работы с родителями таких детей.

Пути социализации обычного ребенка и ребёнка с ограниченными возможностями здоровья, имеющего особенности физического и психического характера, существенно отличаются друг от друга. Ребенку с ОВЗ необходимо не только освоить образовательную программу, но, в первую очередь, пройти реабилитацию и абилитацию личных жизненных компетенций, включающих в себя ориентировку в пространстве, самообслуживание, социально-бытовые навыки.

Среди критериев получения качественного образования лицами с ОВЗ, несомненно, ведущим является приобретение компетенций в сфере социально-трудовой деятельности. Если рассматривать компетентность с позиции четырех составляющих – когнитивный, мотивационный, поведенческий и рефлексивно-оценочный, то можно выделить следующие характеристики социально-трудовой компетентности:

- наличие мотивации в продолжении обучения и трудоустройстве;
- умение оценивать собственные личностные и профессиональные возможности;
- умение анализировать ситуацию на рынке труда;
- осознание необходимости обучения в течении всей жизни;
- наличие навыков самоорганизации;
- наличие навыков коммуникации в сфере трудовых взаимоотношений;
- умение находить информацию в нормах трудового законодательства.

В рамках формирования социально-трудовой компетентности в стенах школы-интерната, бесспорно, основными направлениями социализации и определения школьников с ограниченными возможностями здоровья в выборе будущей профессии являются: овладение содержанием предмета «Технология» и профессиональная ориентация. Профессиональная ориентация рассматривается нами как профпросвещение, профдиагностика, профконсультирование, профапробация и является образовательным подпроцессом, направленным на развитие и формирование культуры профессионального определения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья профессиональная ориентация и самоопределение являются важнейшими шагами не только для дальнейшего финансового самостоятельного существования, но в первую очередь для собственного осознания своей «социальной полноценности», реализации своих способностей.

Для профессионального самоопределения детей с особыми образовательными потребностями, необходима консолидация усилий различных социальных институтов. Среди них ведущее место занимает институт семьи. Именно в семье происходит первичная социализация ребенка, развитие его характера, формирование его идентичности. [49].

Среди детей с особыми образовательными потребностями, процесс воспитания и обучения ребенка с нарушениями опорно-двигательного аппарата и сочетанными дефектами имеет существенно отличающиеся от иных психолого-педагогические характеристики. Эта полиморфная в клиническом отношении категория лиц требует специфического психолого-педагогического подхода, основанного на привитии позитивного отношения к жизни и обществу, а также стимуляции развития психики, моторики и речи.

Если рассматривать системы воспитания детей с ОВЗ в образовательных организациях и в условиях семьи в целостности, необходимо отметить, что система воспитания детей с нарушением опорно-двигательного аппарата и сочетанными дефектами характеризуется тем, что требует от педагогов разработки особых проектов, а от родителей более длительного и тесного общения, внимания к ребенку. У большинства таких детей отмечаются интеллектуальные нарушения, отклонения в развитии сенсорных функций, познавательной деятельности, которые обусловлены не только органическим поражением нервной системы, но и следствием депривации и дефицита общения.

Семьи, воспитывающие детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата и сочетанными дефектами, оказываются в трудной жизненной ситуации. Родители испытывают сильный психоэмоциональный стресс, обусловленный рождением ребенка с нарушениями развития или приобретенным заболеванием опорно-двигательной системы после произошедшей травмы. Нередко у всех членов семьи возникают длительные депрессивные переживания, которые приводят к аномальным стилям воспитания (гипо/гиперопека, потворствование, отвержение и т.д.). Пересмотр семейных ролей, финансовые проблемы часто приводят к личному кризису у родителей вплоть до распада отношений. Ребенок, оказавшийся в эпицентре событий, переживает негативные эмоции, при которых его психофизическое состояние может значительно ухудшаться.

Практический опыт показывает, что дети с нарушением опорно-двигательного аппарата, проживающие в школе-интернате на 5-дневной рабочей неделе, находясь в отрыве от семьи, особо остро нуждаются в эмоциональной, психологической поддержке. Достаточно часто родители (законные представители) ребенка и педагогические работники образовательных организаций по-разному видят процесс воспитания и профессионального самоопределения и не объединяют свои усилия. Взаимодействие между семьями воспитанников и школой не всегда осуществляется гармонично и регулярно, несмотря на значительные усилия специалистов. Негармоничные стили воспитания, в частности потворствующая гиперпротекция, приводит к тому, что родители очень много внимания и сил уделяют, как они считают «больным детям», максимально удовлетворяют их потребности и ограждают их от физических и умственных нагрузок.

Анализ социального заказа, медико-психолого-педагогической ситуации, а также опыта работы образовательного учреждения и ресурсных возможностей позволил **выделить следующие противоречия между:**

- имеющимися смещениями ценностных ориентаций, обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата и их родителей и необходимостью осознанного выбора будущей профессии выпускниками школы-интерната данной нозологической группы с опорой на ценности конкретной профессии;
- использованием традиционных форм трудового обучения, не дающих устойчивых положительных результатов, и педагогическим потенциалом современных инновационных методов и форм трудового обучения и профессиональной ориентации.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте проблему, цель и задачи проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

9. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью образовательного (просветительского) психолого-педагогического проекта «Развитие эмоционально-волевой сферы и коммуникативных

навыков у подростков, обучающихся в интернациональной образовательной среде «Калейдоскоп успеха»»

Для России, пожалуй, нет проблемы более актуальной, более животрепещущей, чем проблема межнациональных отношений. И это понятно: ведь страна, в которой проживает более 150 наций и народностей, не может нормально жить и развиваться, если не будет достигнуто межнациональное согласие, основанное на равноправии народов, независимо от их численности, вероисповедания, особенностей культуры, быта.

Волна насилия и преступности среди молодежи не спадает. Возрастает количество межличностных, межэтнических и межконфессиональных конфликтов. Укрепление такой черты характера подростка, как агрессивность, является одной из серьёзных опасностей, которые возникает на пути личностного развития ребёнка в современном обществе, чреватом человеческими конфликтами. Жестокость, нетерпимость к сверстникам, людям иных национальностей, убеждений, социального положения чаще всего являются недостатком воспитания.

В настоящее время национальной доктриной является воспитание человека культуры, приверженного общечеловеческим ценностям, впитавшего в себя богатство культурного наследия прошлого своего народа и народов других стран, стремящегося к взаимопониманию с ними, способного и готового осуществлять межличностное и межкультурное общение.

Подростковый и юношеский возраст – это начало осознанного восприятия мира, когда в человеке закладываются критерии добра и зла, порядочности и лживости, смелости и трусости. Поэтому эти возраста является одним из основных этапов воспитания, в котором воспитываются основные принципы гуманной жизни.

У подрастающего поколения необходимо формировать уважение к другим народам и культурам, готовность к деловому сотрудничеству и взаимодействию, совместному решению общечеловеческих проблем; нужно научить уважать любого человека, представителя иной социокультурной группы; стимулировать желание познавать разные культуры; формировать толерантность к этническим культурам, учить предотвращать или творчески преодолевать конфликты.

В период взросления подросток остро ощущает потребность в совместной общественной деятельности, во вхождении в сообщества. В реальности межличностных отношений он предстает как целое, как живой уникальный субъект во всем многообразии своих индивидуально-неповторимых проявлений и свойств, как социальный индивид, как участник культурной жизни общества, как субъект творческой и сознательной деятельности. Вместе с тем, в современном образовании практически отсутствуют методики для формирования культуры межнациональных отношений в рамках школьного образования.

Этика общения — неотъемлемый компонент культуры общения детей школьного возраста. В ее основе — выработанные человечеством в ходе своего исторического развития этические нормы и правила, предписывающие проявление приветливости, внимательности, доброжелательности, учтивости. Культура межнационального общения зависит от общего уровня обучающихся, от их умения воспринимать и соблюдать общечеловеческие нормы и мораль.

Таким образом, проблема формирования культуры межнациональных отношений в практической работе в образовании остаётся всё еще мало разработанной.

В силу возрастных особенностей подростки не имеют необходимых знаний, позволяющих с достаточной глубиной понимать современные этнические проблемы. Современные дети живут в новом мире, где в условиях этноса, к которому они

принадлежат, поневоле включаются в ситуации пересечения многих культур(контакты со сверстниками других национальностей), в ситуации не двуязычия, а многоязычия. Это не всегда может регулироваться родителями, школой, обществом.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте проблему, цель и задачи проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

10. Кейс-задача

Прочитайте актуальность, цель и задачи проекта, направленного на формирование ролевой идентичности у девочек подросткового возраста «Она».

Подростковый возраст – время нового осмысления себя, мира и своих отношений с окружающими. Развивающаяся личность подростка на данном этапе взросления переживает глубокие изменения, которые делают его нетерпимым, непредсказуемым, идеалистичным и т. п. В процессе активного поиска своей идентичности внутри него борются множество ролей, персонажей, противоречивых убеждений и чувств: он больше не знает, кто он на самом деле. Идентичность в подростковом и юношеском возрасте находится на этапе формирования, и протекает с учетом двух факторов: прошел ли индивидуум через период принятия на себя обязательств относительно своей системы ценностей, установок, своего ролевого поведения и персонального будущего или нет. В связи с этим, для достижения идентичности, перед подростком ставится важная задача - объединить все то, что он знает о себе как о школьнике, друге, брате, сыне или дочери, соединить воедино, определяя образ собственного «Я», связать этот образ с прошлым и спроецировать его в будущее.

У девочек подростков в связи с более ранним развитием самосознания и вообще рефлексивно-созерцательным стилем их жизни, раньше, чем у мальчиков ровесников, проявляется интерес к проблемно-психологическим темам. Девочки гораздо чаще сверстников противоположного пола озабоченны тем, что о них думают другие, значительно более ранимы, чувствительны и самокритичны. Современные девушки чаще подвержены влиянию моды и склонны отождествлять с ней себя сиюминутно.

Понятие «идентичность» в научной литературе имеет различные интерпретации.

Согласно Э. Эриксону идентичность связана с образом «Я», с осознанием собственной индивидуальности и неповторимости индивидуальных физических и психологических черт, которые обуславливают систему способов ролевого поведения.

Целью программы является развитие ролевой идентичности у девочек подросткового возраста.

Для реализации цели были поставлены следующие **задачи:**

- способствовать формированию положительного образа Я;
- обогатить представления о полоролевом поведении и функциях женщины в обществе;
- развивать умения оценивать себя, свое ролевое поведение со стороны, с точки зрения других людей;
- научить осознавать и экологично выражать собственные чувства;
- содействовать развитию ролевой эмпатии;
- активизировать процесс стремления девушек-подростков к самопознанию;
- воспитывать ответственность за принятие решений, личный выбор, действия и поступки.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.

4. Подберите команду для реализации задач проекта.

11. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью, целью и задачами проекта «Стратегия роста»
Анализ статистических данных показывает, что зафиксирован значительный рост количества людей, желающих стать замещающими родителями, но обычно люди, желающие взять ребенка из детского дома, не знают особенностей развития детей, оставшихся без родительской опеки. Это приводит к совершению ошибок, которые болезненно сказываются и на детях, и на родителях. Обучение по специально разработанной программе дает возможность информировать кандидатов в усыновители о возможных трудностях усыновления, попечительства и еще раз обдумать свое решение стать замещающими родителями.
В настоящее время с целью полноценной социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, государство создает условия для их семейного жизнеустройства. Приоритетным направлением государственной поддержки таких детей является устройство их в замещающие семьи, поэтому актуальным становится вопрос о том, в чем особенность воспитания детей-сирот в семье, в чем разница между воспитанием родных детей и детей, принятых на воспитание, где могут возникнуть «острые углы» в воспитании и как их можно обойти.
Адаптация ребенка в приемной семье – процесс, не лишенный противоречий и проблем. Нарушение психического здоровья детей, гиперактивность, истеричность, депрессивные состояния все это – затрудняет общение с ребенком, его обучение в школе. Приемный родитель, опекун не всегда готов правильно реагировать на подобные проявления, порой сам часто провоцирует возникновение проблем, используя неверные воспитательные подходы к детям.
Для качественного сопровождения замещающих семей каждый специалист должен видеть базовые показатели адаптации ребенка и отслеживать их. Психолог может опираться на следующие базовые показатели адаптации ребенка в замещающей семье:
принятие и усвоение семейных правил, традиций;
включенность в социально-бытовую жизнь семьи;
включенность в систему внутрисемейных отношений;
позиция по отношению к системе воспитательных воздействий;
психологическое благополучие.
Цели проекта:
- психолого-педагогическое сопровождение приемных родителей,
опекунов и усыновителей, воспитывающих в своих семьях детей, оставшихся без попечения родителей;
- выявление и формирование воспитательных компетенций, а также родительских навыков для содержания и воспитания ребенка, в том числе, для охраны его прав и здоровья, создания безопасной среды, успешной социализации, образования и развития.
Задачи:
- ознакомление опекунов, усыновителей и приемных родителей с основами законодательства в сфере защиты прав детей, а также их правами и обязанностями как замещающих родителей;
- формирование у опекунов, усыновителей и приемных родителей знаний в области детской психологии, развития ребенка и влияния его прошлого опыта на его психофизическое развитие и поведение;
- формирование у опекунов, усыновителей и приемных родителей представлений о семье как о системе и ее изменениях после появления ребенка;

- ознакомление опекунов, усыновителей и приемных родителей с особенностями протекания периода адаптации ребенка в семье, а также с причинами "трудного" поведения ребенка и способами преодолевать такое поведение;
- оказание профессиональной помощи, поддержки и сопровождения замещающей семье.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

12. Кейс-задача

Ознакомьтесь с описанием, целью и задачами проекта, направленного на
подготовку лиц, желающих принять на воспитание в свою семью ребенка, оставшегося без попечения родителей «Мы - семья!»

Анализ статистических данных показывает, что зафиксирован значительный рост количества людей, желающих стать замещающими родителями, но обычно люди, желающие взять ребенка из детского дома, не знают особенностей развития детей, оставшихся без родительской опеки. Это приводит к совершению ошибок, которые болезненно сказываются и на детях, и на родителях. Обучение по специально разработанной программе дает возможность информировать кандидатов в усыновители о возможных трудностях усыновления, попечительства и еще раз обдумать свое решение стать замещающими родителями.

В настоящее время с целью полноценной социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, государство создает условия для их семейного жизнеустройства. Приоритетным направлением государственной поддержки таких детей является устройство их в замещающие семьи, поэтому актуальным становится вопрос о том, в чем особенность воспитания детей-сирот в семье, в чем разница между воспитанием родных детей и детей, принятых на воспитание, где могут возникнуть «острые углы» в воспитании и как их можно обойти. Адаптация ребенка в приемной семье – процесс, не лишенный противоречий и проблем. Нарушение психического здоровья детей, гиперактивность, истеричность, депрессивные состояния все это – затрудняет общение с ребенком, его обучение в школе. Приемный родитель, опекун не всегда готов правильно реагировать на подобные проявления, порой сам часто провоцирует возникновение проблем, используя неверные воспитательные подходы к детям.

Цели проекта:

психолого-педагогическая подготовка лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей;

выявление и формирование воспитательных компетенций, а также родительских навыков для содержания и воспитания ребенка, в том числе, для охраны его прав и здоровья, создания безопасной среды, успешной социализации, образования и развития.

Задачи программы:

- ознакомление лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей, с существующими формами устройства детей, оставшихся без попечения родителей, в семью и основами законодательства в сфере защиты прав детей, а также их правами и обязанностями как замещающих родителей;
- формирование у лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей, знаний в области детской психологии, развития ребенка и влияния его прошлого опыта на его психофизическое развитие и поведение;
- ознакомление лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей, с особенностями протекания периода адаптации ребенка в семье, а

также с причинами "трудного" поведения ребенка и способами преодолевать такое поведение;
- оказание профессиональной помощи, поддержки и сопровождения замещающих семей.
Задание:
1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Перечислите стейкхолдеров проекта (заинтересованные стороны).
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

13. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью и целью проекта «Мир вокруг меня», направленного на формирование ценностных ориентаций и личностное развитие подростков.

Разработка проектов и программ профилактики употребления психоактивных веществ (далее ПАВ) и всякого рода зависимостей, возникающих у детей во всё более раннем возрасте, является одним из приоритетных направлений в области образования и здравоохранения.
Данный проект «Мир вокруг меня» разработан в рамках системы профилактики наркотической, алкогольной, табачной и иных зависимостей, пропаганды здорового образа жизни представляет собой комплекс психолого-педагогических и социальных мероприятий, направленных на развитие жизненных ценностей, формирование у обучающихся положительных личностных установок на здоровый образ жизни и формирование навыков социальной адаптации, необходимых им в повседневной жизни.
Существенной частью системы профилактики является организация досуга и занятости детей во внеурочное время. Сюда включаются различные мероприятия спортивного, трудового, развлекательного, информационно-познавательного и эмоционального характера, имеющие целью развивать и формировать различные виды положительно-активной социальной деятельности и обеспечение успеха в ней.
Свободное время, оптимально организованное, связанное с учетом интересов подростка, удовлетворением его потребностей в общении, познании окружающего мира - это залог того, что подросток найдет для себя сферу реализации, будет приобщен к культурным основам, созданным человечеством. Таким образом, подросток окажется вовлеченным в активную жизнь с возможностью самореализации и целенаправленного дальнейшего развития.
Цель: формирование позитивных жизненных ценностей и развитие у обучающихся, участвующих в проекте, личностных и поведенческих характеристик, снижающих риск формирования разного рода зависимостей.
Задание:
1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

14. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью и целью проекта для родителей, воспитывающих детей-инвалидов и несовершеннолетних с ограниченными возможностями здоровья «Нить Ариадны».

Согласно статистике сегодня в России насчитывается более 2 млн. детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), что составляет 8% от общего количества детей в возрасте от 0 до 18 лет. И эта цифра, к сожалению, постоянно растет. О том, что ребенок не такой как все, родители нередко узнают при поступлении его в школу или при обследовании в психолого-медико-педагогических комиссиях. Это известие часто является для родных и близких неожиданным и стрессовым. Родители ранее не обращали внимания на отставания в развитии ребенка, успокаивая себя тем, что «обойдется», «подрастет – поумнеет», и рекомендации специалистов об изменении программы обучения или образовательной организации звучит для них как приговор. Узнав об особенностях развития своего ребенка, родители сталкиваются с переживанием потери ожидаемо-го будущего и часто вынуждены принимать непростое для них, но неизбежное решение. Однако не все родители должным образом реагируют на отклонения в развитии своего ребенка.

Исследователи проблем воспитания детей-инвалидов и несовершеннолетних детей с ОВЗ А. И. Тащева, Т. В. Черникова, И. В. Карпенкова, Н. В. Должикова и другие отмечают рост числа родителей, имеющих детей данной категории, которые пребывают в неблагоприятном эмоциональном состоянии: испытывают напряжение, тревогу, чувство вины, обиды, переживают хронический стресс. Все это негативно влияет на отношение родителей к своим детям. Следовательно, им также как и их детям, нужны психолого-педагогическая помощь и поддержка.

В настоящее время имеется много методических разработок, образовательных и развивающих программ, направленных на разъяснение понятия Задержки психического развития (ЗПР), рассмотрение существующих классификаций (Крючева Я.В, Блинова Л.Н. , Никашина В.Б.), на оказание помощи в создании условий развития ребенка (Е.Л.Гончаровой, О.И.Кукушкиной и Е.Г.Дементьевой). Среди отечественных авторов ведущее место в разработке проблемы коррекционно-педагогической помощи семьям, имеющим детей с ЗПР, принадлежит Т. Н. Волковской, которой определены принципиальные подходы к организации и содержанию консультирования таких семей. Несомненно, данные разработки имеют большую теоретическую, методическую и методологическую ценность, однако стоит отметить необходимость эффективность применения данного материала зависит от того насколько ребенок принят родителями. Первой ступенью является осознание родителями реальности, адаптация к сложившейся ситуации.

Таким образом, актуальность данной программы обусловлена ростом семей, испытывающих сложности принятия своих детей с одной стороны, и недостаточной проработкой вопроса поддержки семей в ключе переживания потери, с другой. Помощь в принятии родителями сложившейся ситуации является базой, основой работы с такими семьями, предваряющей и определяющей дальнейший путь развития взаимодействия ребенка с окружающим миром, возможности его познания.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

15. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью проекта, направленного на развитие эмоционально-оценочного отношения к детям.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования в качестве основного условия реализации программы дошкольного образования выделяет требования к психолого-педагогическому обеспечению, направленные на формирование профессионального взаимодействия педагогов с воспитанниками дошкольного возраста,

которое основывается на доброжелатель-ном отношении к ребенку, обеспечивает сохранение психического здоровья до-школьников (в том числе, эмоциональное благополучие).

Психологическая безопасность сегодня рассматривается не только как требование к безопасности образовательного процесса, но и как показатель качества образования.

Необходимым условием эмоционального благополучия воспитанников в детском саду является позитивное, положительное отношение к ребенку взрослых, работающих в дошкольном учреждении. На эмоциональный комфорт (как и дискомфорт) ребенка в группе детского сада в первую очередь влияет воспитатель.

В психолого-педагогических исследованиях, посвященных изучению типа педагогического отношения, представляющего собой характерное для педагога внутреннее эмоционально-оценочное восприятие ребенка и детского коллектива (Н.А. Березовин, Я.Л. Коломинский, Е.Л. Малиновский, Р.М. Миронова, А.А. Ру-салинова, Э.Б. Сокорикова и др.), подчеркивается, что тип педагогического отношения к детям влияет на показатели взаимоотношений в детской группе, оценку дошкольниками личности педагога и взаимоотношения с ним.

Положительное педагогическое отношение является своеобразным катализатором, усиливающим «психологическое зрение» воспитателей, стимулирующим активность педагогов в познании личности ребенка. Различия, обусловленные типом отношения педагогов к воспитанникам, проявляются в уровне глубины и полноты отражения личности детей, способности прогнозировать развитие ребенка, способности рефлексировать свое педагогическое, влияние.

Психолого-педагогические исследования показывают важность и многоплановость влияния оценочных воздействий на ребенка, его самоотношение, социальный статус в группе сверстников, образовательные достижения, психологическое благополучие.

Тип оценочного отношения педагога к детям влияет на изменение поведения и деятельности воспитанников, что в свою очередь определяет эффективность - «развивающий эффект» образовательной среды, в которой находится дошкольник. Среда взаимодействия может «стагнировать» личностный рост в случае, если ребенок постоянно слышит негативные, либо ограничивающие оценочные высказывания педагога в свой адрес. Получив одобрение, дошкольник ощущает удовлетворение, радость, его эмоциональное состояние, приобретает положительную окраску, о чем свидетельствует улыбка, гордая осанка, соответсвующие высказывания. Вместе с тем эта оценка не только вызывает такое состояние, но и сохраняет его длительное время.

В целом, оценочная деятельность занимает особое место в организации образовательной деятельности в ДОУ, так как является существенной составляющей процесса взаимодействия взрослого и ребенка. Именно в процессе оценивания педагог реализует свое ценностное отношение к ребенку, его достижениям, к профессиональной деятельности и себе как специалисту, т.е. проявляет педагогическую позицию и установки.

Таким образом, тип педагогического отношения оказывает существенное влияние на реализацию развивающей функции в работе с детьми.

Принципы безопасного взаимодействия в образовательном процессе относятся не только к системе «воспитатель – ребенок», но и к системе «воспитатель - родитель». Анализ содержания жалоб родителей показывает, что в основном (до 60%) они связаны с педагогическими воздействиями, в которых проявляется характер отношения педагога к детям.

Таким образом, деятельность педагога-психолога, направленная на развитие эмоционально-оценочного отношения педагогов к детям обеспечивает профилактику конфликтов в образовательном учреждении, формирует позитивное профессиональное общение педагогов с детьми, повышая безопасность и развивающий потенциал образовательной среды в ДОУ.

Задание:

1. Придумайте название проекта.
2. Разработайте цель и задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

16. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью проекта, направленного на развитие эмоционального интеллекта обучающихся.

Современные научные исследования показывают, что успешность взрослого человека в современном обществе определяется не столько академическими знаниями и уровнем общего интеллекта (IQ), сколько умением управлять своим эмоциональным состоянием и эмоциональным состоянием других людей (EQ). 80% успеха в социальной и личной сферах жизни обусловлено именно уровнем развития эмоционального интеллекта. Люди с высоким уровнем развития EQ обладают выраженными способностями к управлению эмоциональной сферой, что обеспечивает более высокую адаптивность и эффективность в общении. Не смотря на это, в современной российской школе по-прежнему большая часть образовательного процесса направлена на когнитивное развитие учащегося, а эмоциональной жизни ребенка и умению выстраивать взаимоотношения с другими людьми уделяется недостаточно внимания.

Актуальность программы заключается в достижении личностных результатов освоения обучающимися основной образовательной программы через формирование у них навыков эмоционального интеллекта как одной из важнейших составляющих успешной личности, а также в формировании и развитии эмоционального интеллекта у педагогов и родителей обучающихся, как полноправных участников образовательного процесса.

Задание:

1. Придумайте название проекта.
2. Разработайте цель и задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

17. Кейс-задача

Ознакомьтесь с актуальностью проекта, направленного на развитие толерантности обучающихся «Мы разные, но мы вместе» Воспитание молодого поколения волновало и волнует людей всегда, но эта вечная проблема особенно остро встает сегодня, поскольку связана с резким изменением требований к человеку со стороны общества. Подростковый возраст — важнейший период в психосоциальном развитии человека. Он активно включается во взрослую жизнь, формирует свою идентичность, осваивает различные социальные роли. Его глобальная жизненная ориентация зависит от того, как он будет относиться к миру в целом, к себе и другим в этом мире, позиция терпимости и доверия — это основа для осуществления выбора будущих поколений в пользу мира, а не войны, мирного сосуществования человечества, а не конфликтов. Укоренения духа толерантности, формирование отношения к ней как к важнейшей ценности общества — значимый вклад в развитие культуры мира.

Одна из главных задач занятий — сделать понятие «толерантность» близким и ясным для каждого участника группы. Она решается через ознакомление подростков не только с известными формулировками, но и со многими нюансами этого достаточно сложного термина. В ходе занятий подростки, работая с понятием «толерантность», открывают его

новые грани и аспекты. На занятиях уделяется внимание сохранению и укреплению психологического здоровья обучающихся; формированию ценности здоровья и безопасного образа жизни. А так же учитывается дифференциация и индивидуализация обучения, учет специфики возрастного и психофизического развития детей в соответствии с требованиями нового Закона об образовании.

Цели проекта:

- развить чувства собственного достоинства и уметь уважать достоинство других;
- развивать коммуникативные навыки;
- обучать способам выхода из конфликтных ситуаций;
- развивать доверие и умение выслушать другого человека, способность к эмпатии, сочувствию, сопереживанию;
- ознакомить с понятиями «толерантности», «толерантная личность».

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

18. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с описанием проекта «Формирование конструктивного самоутверждения воспитанников социально – реабилитационных центров». Особенно актуальной проблема конструктивного самоутверждения личности становится в подростковом возрасте.

Движущей силой в период взросления служит внутреннее противоречие между растущими потребностями и реальными возможностями их удовлетворения. Ведущая потребность в признании связана со стремлением подростка быть замеченным другими людьми и ценным для них. Они желают, что бы с ними считались, признавали их «особость», «самость», «личность». Если в это время подросток невстречает взаимопонимания от близких, педагогов и других окружающих людей, то это может способствовать формированию дисгармоничности в развитии личности, деструктивному самоутверждению, социальной дезадаптации, проявлению негативно – протестных реакций, агрессивности, подозрительности.

Стремление подростков реализовать свой потенциал сталкивается с отсутствием необходимых знаний и должного опыта конструктивного самоутверждения, способностей управлять интрапсихическими конфликтами и своим поведением. Одним из возможных способов разрешения данного противоречия является психологическая поддержка в период взросления личности.

В реализации программы «Формирование конструктивного самоутверждения воспитанников социально – реабилитационных центров» неизменно учитывается самоценность каждого воспитанника, так как у несовершеннолетнего еще нет достаточных ресурсов (внешних и внутренних). И поэтому помощь педагогов-психологов строится на оказании психоэмоциональной поддержки и активизации его личностных ресурсов. С одной стороны, педагоги - психологи сопровождают воспитанника, помогая решать ему внутриличностные и межличностные проблемы, с другой стороны – повышают его шансы на жизненный успех, тем самым обеспечивая его становление конструктивного типа самоутверждения и гармоничное развитие личности.

Цель: Формирования конструктивного самоутверждения у воспитанников социально – реабилитационных центров.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

19. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта, направленного на социально-личностного развития детей старшего дошкольного возраста (5-7 лет) «Азбука успеха»

Цель проекта: развитие базисных характеристик личности и навыков социальной адаптации у старших дошкольников.

Задачи:

1. Развитие эмоциональной сферы, навыков произвольной регуляции поведения и самостоятельности.

2. Формирование позитивного образа «я», уверенности в своих силах и возможностях.

3. Формирование социальных навыков: умения устанавливать контакты и действовать в различных ситуациях, реализовывать самоутверждающие способы поведения в ситуациях выбора.

4. Развитие когнитивной сферы: перцептивных способностей, творческого воображения, наглядно-образного, словесно-логического и дивергентного мышления.

5. Формирование позитивной установки на обучение, потребности в саморазвитии и творческой самореализации личности ребенка.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

20. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Профессиональное ориентирование».

Цель программы: формирование осознанной позиции в профессиональном и жизненном самоопределении подростков.

Задачи:

5. формирование «образа будущего» и ответственного, осознанного отношения к нему;

6. формирование положительного «образа Я» и самопрограммирование на успех в профессиональной деятельности;

7. актуализация потребности к самопознанию и саморазвитию;

8. активизация внутренних ресурсов на достижение целей и получение результатов.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

21. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с актуальностью и целью проекта «Приключения в школе Почемучек»

Переход из дошкольной образовательной организации в школу, несомненно, играет важную роль в жизни каждого ребёнка, ведь по сути он переходит в другую возрастную и социальную категорию. Изменения, которые происходят в жизнедеятельности ребенка в

этот период: в режиме дня, в требованиях к знаниям и к ответственности за знания, в появлении нового коллектива и новых взрослых, сами по себе уже являются для него стрессом, чаще всего позитивным, но все-таки стрессом. Меняется социальная ситуация развития – на смену игровой деятельности приходит учебная. Ребёнок в новых условиях становится объектом постоянных оценок со стороны учителей и одноклассников, которые не всегда совпадают с его собственными представлениями о себе. Это приводит к кризису в психологическом развитии ребёнка, который большинство психологов называют кризисом шести-семи лет. Переживая этот кризис, ребёнок постепенно адаптируется к новым условиям, в которых идет формирование Я-концепции.

Кроме того, дети, проявляющие признаки одарённости, как правило, становятся объектами пристального внимания со стороны окружающих в силу отличия их от других детей, что является дополнительным стрессовым фактором при формировании Я-концепции. Именно в начале школьной жизни у одаренного ребенка появляются трудности, обусловленные его эмоционально-психологическими особенностями и особыми образовательными потребностями.

Цель: формирование позитивной Я-концепции в процессе учебной деятельности, во взаимодействии со сверстниками; адаптация ребёнка к учебной деятельности.

Задачи:

Психолого-развивающие

– улучшить общее эмоциональное состояние обучающихся;

– утилизировать страхи, негативные эмоции, переживания, связанные с кризисом семи лет;

– развивать воображение, творческий потенциал;

– улучшать взаимоотношения обучающихся со сверстниками;

– развивать уверенность в себе;

– сформировать уважительное отношение к индивидуальным особенностям и способностям своим и окружающих;

– сформировать положительное отношение к учебной деятельности, стимулировать познавательную активность.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта, связанные с развитием личностных качеств обучающихся.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

22. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Калейдоскоп исследований».

Цель: формирование произвольной регуляции деятельности и рефлексивных способностей у детей старшего дошкольного возраста.

Задачи:

1.Способствовать развитию инициативности, активности личности, исходящей от самого ребёнка как от субъекта деятельности.

2.Способствовать формированию адекватных механизмов эмоциональной регуляции деятельности и процессов межличностного общения.

3.Способствовать расширению поведенческого репертуара, развитию навыков общения и взаимодействия с окружающими.

4.Способствовать развитию познавательной активности, способности к установлению причинно-следственных связей.

5.Способствовать созданию условий для относительной независимости от взрослого в постановке, планировании и организации собственных действий.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

23. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Дом моего Я».

Цель: развитие аутопсихологической компетентности подростков.

Задачи:

- способствовать осознанию подростками своих индивидуальных и личностных особенностей, возможностей и психических ресурсов;
- создавать условия для развития мотивации подростков к самопознанию, саморазвитию, погружению во внутренний мир собственных переживаний, навыков ориентации в нем;
- обеспечить подростков средствами самопознания;
- сформировать навыки самодиагностики;
- обучать саморегуляции и самокоррекции психологического состояния.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

24. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Я знаю, я умею, я могу!»

Цель:

Создание условий развития ребёнка (в том числе с особыми образовательными потребностями), открывающих возможности для позитивной социализации, личностного развития, развития инициативы, активности и творческих способностей на основе сотрудничества с взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности.

Задачи:

1. *Сохранять и укреплять* физическое и психическое здоровье детей, а также формировать ценности здорового образа жизни.
2. *Обеспечивать* равные возможности для полноценного развития каждого ребёнка независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей (в том числе ограниченных возможностей здоровья).
3. *Поддерживать и развивать* детскую инициативность и самостоятельность в игровой, познавательной, исследовательской, коммуникативной, двигательной и творческой деятельности.
4. *Формировать* социокультурную среду, соответствующую возрастным, индивидуальным, психологическим и физиологическим особенностям детей.
5. *Развивать* эмоциональный мир ребёнка, коммуникативные умения, познавательные и психические процессы, соответствующие данному возрасту.

6. *Вариативно использовать* образовательный материал, позволяющий развивать способности, творческий потенциал каждого ребенка в соответствии с интересами и наклонностями.
7. О*существлять* психолого-медико-педагогическую помощь детям с нарушением опорно-двигательного аппарата с учётом их индивидуальных потребностей.
8. *Разрабатывать* и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты для детей с нарушением опорно-двигательного аппарата, организовывать индивидуальную и групповую непрерывно образовательную деятельность.
9. *Реализовывать* систему мероприятий по социальной адаптации детей с нарушением с ОВЗ.
10. *Обеспечивать* психолого-педагогическую поддержку семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

25. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с описанием проекта, связанным с адаптацией детей младшего дошкольного возраста к условиям дошкольного учреждения «Вместе с мамой в детский сад»

При поступлении в дошкольное образовательное учреждение все дети переживают адаптационный стресс.

Адаптивные возможности ребенка раннего и младшего дошкольного возраста ограничены, поэтому резкий переход малыша в новую социальную ситуацию и длительное пребывание в стрессовом состоянии могут привести к эмоциональным нарушениям или замедлению темпа психофизического развития.

Рано или поздно перед родителями встает вопрос: как ребенок перенесет процесс адаптации, как ему помочь преодолеть этот период с наименьшими потерями для здоровья, как физического, так и психического.

Задача педагогов – направить усилия родителей и педагогов в русло ранней поддержки ребенка и организовать совместное и эффективное сопровождение ребенка в период адаптации. Как это сделать?

Одним из вариантов ответа на этот вопрос стала разработка программы «Вместе с мамой в детский сад», которая позволяет не только подготовить и сгладить адаптационный период пребывания ребенка в ДОУ с помощью игровых методов, ознакомить родителей с особенностями психолого-педагогической работы в дошкольном учреждении, но и доступно, убедительно, разнообразно перенести навыки взаимодействия с ребенком в повседневную жизнь, формирует потребность в общении со сверстниками, способствует созданию условий интеграционного, вариативного обучения, что особенно важно в условиях современного образования.

Основная цель проекта – создать условия для обеспечения психо-эмоционального благополучия детей младшего возраста на основе оптимизации детско-родительских отношений путем использования игровых технологий и методов.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Разработайте задачи проекта.

3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.

4. Подберите команду для реализации задач проекта.

26. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Росток».

Цель: развитие познавательной, эмоционально-волевой и коммуникативной сфер личности обучающихся посредством организованного психолого-педагогического сопровождения.

Задачи:

развивать произвольное внимание и умение подчинять свои действия заданной системе требований (произвольность в управлении мыслительной деятельностью и поведением в целом);

развивать базовые компоненты познавательной деятельности (воображение, внимание, память, аналитико-синтетические процессы);

развивать в процессе коррекционно-развивающих занятий навыки эффективной коммуникации и взаимодействия со всеми участниками учебного процесса;

Довести до сведения специалистов и родителей:

информацию о необходимости развития высших психических функций для успешного усвоения учебного материала и овладения школьными знаниями;

предоставить инструментарий для работы с детьми, испытывающими трудности в усвоении школьной программы.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.

2. Напишите об актуальности проекта.

3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.

4. Подберите команду для реализации задач проекта.

27. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Психология и Я».

Цель программы: развитие межличностных отношений младших подростков.

Задачи:

- диагностика эмоционального состояния, личностных особенностей, социометрических статусов обучающихся;

- развитие способности к самоанализу, внимательного отношению друг к другу, формирование осознания уникальности себя и другого;

- развитие качеств личности, готовой устанавливать и поддерживать отношения;

- создание условий для развития потенциала класса с применением коуч-технологий;

- развитие командообразования;

- обучение способам решения конфликтных ситуаций через основы медиации;

- профессиональное самоопределение на основе анализа интересов, способностей и достижений/развитие целеполагания.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.

2. Напишите об актуальности проекта.

3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.

4. Подберите команду для реализации задач проекта.

28. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с актуальностью и целью проекта «Все в твоих руках!»

Как известно, подростковый возраст – один из самых остро протекающих периодов в жизни человека. Именно этот возраст часто характеризуется различными негативными

проявлениями, внутренней и внешней дисгармонией личности, изменением интересов, переоценкой ценностей. В этом возрасте часто отмечаются протестные реакции относительно всего, что исходит от взрослых. Конечно, есть и положительные аспекты: возрастает самостоятельность, отношения со сверстниками и взрослыми становятся более разнообразными и содержательными, расширяется круг интересов и увлечений. В этот период подросток переходит на качественно новую социальную позицию, в которой формируется его сознательное отношение к себе как члену общества.

К сожалению, подростки часто не находят понимания и поддержки со стороны взрослых, они чувствуют себя одинокими даже в кругу семьи. Ощущение одиночества, непонимания со стороны родителей и педагогов, недовольство собой, желание скорее приобщиться к взрослой жизни часто толкает подростков на необдуманные поступки. Стараясь казаться взрослыми, они примеряют на себя различные модели поведения, при этом часто не задумываются о последствиях и не пропускают свои поступки через фильтр безопасного поведения. Одни в стремлении казаться старше и взрослее приобретают вредные привычки. Другие, уходя от одиночества и непонимания, примыкают к различным асоциальным группам. Последствия влияния таких групп часто заканчиваются трагедией. Третьи, бравируют тем, что они не боятся рисковать, так как это «проявление взрослости» и совершают опасные поступки, пробуют себя в экстремальных ситуациях. В поисках острых ощущений и бравады перед сверстниками часть подростов пробуют себя в крайне опасных увлечениях, таких как паркур, зацепинг, банджи-джампинг, стритрейсинг и т.д. Часто это заканчивается трагедией. Человек, если не погибает, то становится инвалидом.

Но, всем нам хочется видеть своих детей здоровыми, свободными, сильными, разумными и успешными.

Цель: профилактика рискованного поведения в молодёжной среде; формирование ценностного отношения подростков к своему здоровью и здоровью окружающих, формирование толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Сформулируйте задачи проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

29. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с актуальностью проекта «Безопасность в сети Интернет».

Формирование у школьников навыков эффективного поведения в сети Интернет - новая и крайне актуальная педагогическая задача. На современном этапе развития общества ведущая роль закрепилась за информационной сферой. Средства массовой информации (СМИ) и коммуникации (СМК) приобрели значение мощнейших воспитательных сил. Они закладывают ценности и смысложизненные ориентации, формируют мировоззрение современных детей и подростков, порой преобладая над воздействием, оказываемым таким воспитательным институтом как семья. Интернет стал неотъемлемой частью жизни человека и количество детей-пользователей неуклонно растет. Век дигитализации породил новую социальную ситуацию развития: современные дети используют кардинально другие инструменты и способы получения информации, принципиально другие системы коммуникации, окружающая их смешанная реальность не могут не влиять на когнитивное и личностное развитие ребенка. Вместе с тем все более актуальными становятся вопросы интернет-безопасности, так как стремительное овладение Интернетом детьми и подростками сопряжено с их недостаточной

осведомленностью как о рисках и угрозах цифрового мира, так и о возможностях совладания с ними. Деструктивные установки, кибербуллинг и кибермоббинг, интернет-мошенничества, группы смерти в социальных сетях и другой негативный контент – лишь небольшая часть интернет-угроз, которые могут негативно воздействовать на несовершеннолетнего пользователя.

Обеспечение психологической безопасности ребенка и подростка в интернете является важнейшей задачей информационного общества, во многом это задача семейного и школьного воспитания. В Национальной стратегии действий в интересах детей, определяющем основные направления государственной политики в сфере защиты детства, зафиксировано, что акцент должен быть на создании и внедрении программ обучения детей и подростков правилам безопасного поведения в интернет-пространстве, а также профилактике интернет-зависимости. Причём новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) предусматривают формирование навыков безопасного использования Интернета не только в рамках таких образовательных программ, как информатика, обществознание, право, основы безопасности жизнедеятельности, но также в рамках программ внеурочной деятельности, в рамках программ воспитания и социализации, являющихся неотъемлемой частью основного образовательного курса.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Сформулируйте цель проекта.
3. Сформулируйте задачи проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

30. Кейс-задача.

Ознакомьтесь с целью и задачами проекта «Я рисую на стекле».

Основная цель: Развитие эмоционально-личностной сферы дошкольников средствами песочной графики.

Задачи

1. Развивать умения детей выражать свои мысли, чувства, настроение в изобразительной деятельности; позитивное отношение к своему «Я», к сверстникам; стремление начатое дело доводить до конца.
2. Совершенствовать умения практического общения. Поддержка эмоционального комфорта и благополучия ребёнка.
3. Помогать детям в овладении техническими умениями рисования на световом стекле, умения использовать базовые приёмы создания песочных картин на стекле с подсветкой, работать пальцами обеих рук одновременно, координировать движение руки и глаза.
4. Развивать у детей интерес к искусству рисования песком на световом стекле
5. Воспитывать усидчивость, аккуратность при рисовании песочных картин.

Задание:

1. Дайте характеристику целевой группы проекта.
2. Напишите об актуальности проекта.
3. Сформулируйте предполагаемые результаты проекта.
4. Подберите команду для реализации задач проекта.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся

осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6.

При необходимости выполнения обучающимся на промежуточной аттестации дополнительного задания (если обучающийся на ассесменте продемонстрировал уровень сформированности профессиональных компетенций будущего «Не соответствует ожиданиям») максимальное количество баллов для указанного обучающегося за решение компетентностно-ориентированной задачи – 3 балла.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему за тестирование.

При необходимости выполнения обучающимся на промежуточной аттестации дополнительного задания (если обучающийся на ассесменте продемонстрировал уровень сформированности профессиональных компетенций будущего «Не соответствует ожиданиям») балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллами, выставленными ему за тестирование и выполнение дополнительного задания.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале в соответствии стаблицей 3.2:

Таблица 3.2 – Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	*Оценка по 5-балльной шкале*
100-50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное

решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.