

16+



ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»

Факультет педагогики и психологии
Кафедра педагогики и педагогического и социального образования

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Методические рекомендации

Составители: Л.А. Ибрагимова, С.В. Михайлова

Нижевартовск
НВГУ
2021

Печатается по решению
Ученого совета ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет»
протокол № 1 от 26 января 2021

Рецензент: д-р пед. *О.А. Иванова*

Ибрагимова Л.А., Михайлова С.В.

Д 44 **Диагностический инструментарий оценки развития надпрофессиональных компетенций студентов вуза : методические рекомендации / сост. Л.А. Ибрагимова, С.В. Михайлова. Нижневартовск: изд-во НВГУ, 2021. 45 с.**

ISBN 978-5-00047-613-0

В методических рекомендациях предложен диагностический инструментарий оценки развития надпрофессиональных компетенций студентов вуза. Приведены методики оценки способностей к саморазвитию и самообразованию. Рассмотрен самокоучинг развития надпрофессиональных компетенций, представлен глоссарий интерактивных методов, форм и средств обучения. Данные рекомендации составлены для преподавателей и студентов различных специальностей, всех форм обучения и могут использоваться при проведении практических занятий.

Адресовано бакалаврам, магистрантам, учителям физической культуры общеобразовательных школ.

ББК 74.48



Тип лицензии CC, поддерживаемый журналом: Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

ISBN 978-5-00047-613-0



9 785000 476130

© Ибрагимова Л.А., Михайлова С.В., 2021
© НВГУ, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА	6
1.1. ОЦЕНКА СПОСОБНОСТЕЙ К САМОРАЗВИТИЮ И САМООБРАЗОВАНИЮ (Лукашевич М.П.).....	6
1.2. ОЦЕНКА УРОВНЯ СВОИХ СПОСОБНОСТЕЙ К САМОУПРАВЛЕНИЮ (Милорадова Н.Г.)	10
1.3. ОПРОСНИК «ДИАГНОСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ САМООРГАНИЗАЦИИ» (Ишков А.Д.)	13
1.4. КОММУНИКАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СКЛОННОСТИ (Синявский В.В., Федорошин В.А.).....	18
1.5. АНКЕТА «УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ?» (Губиев М.Ю)	22
1.6. ТЕСТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КРЕАТИВНОСТЬ МЫШЛЕНИЯ (Матвеев О.В.)	26
1.7. ОПРОСНИК «КАКОВ ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ?» (Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.)	28
2. САМОКОУЧИНГ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	32
2.1. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ	32
2.2. КАК РАЗВИВАТЬ ИНФОРМАЦИОННУЮ КОМПЕТЕНЦИЮ И КОМПЕТЕНЦИЮ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ	33
2.3. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ЛИДЕРСТВА И КОМАНДНОЙ РАБОТЫ	34
2.4. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ПРОЕКТНОГО МЫШЛЕНИЯ?	35
3. ГЛОССАРИЙ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ, ФОРМ И СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ	36
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	43

ВВЕДЕНИЕ

Отличительной чертой современного общества является его принципиально иная степень информатизации. Возникает проблема, о которой уже многократно сказано в научной и методической литературе: вооружить обучающегося знаниями на всю жизнь невозможно. Информация, а значит, и знания, и умения сегодня устаревают с небывалой скоростью. В этих условиях к выпускнику, в том числе системы высшего профессионального образования, сегодня предъявляются новые требования. Акцент делается на его личных качествах: активности, самостоятельности, результативности, способности брать на себя ответственность и др. Он должен уметь работать в команде, эффективно сотрудничать, постоянно обновлять свои знания, а при необходимости и переквалифицироваться. Обобщенно говоря, он должен уметь учиться, уметь решать проблемы, быть компетентным для успешной деятельности в личной, профессиональной, общественной сферах. Таким образом, к совокупности традиционных образовательных результатов добавляются такие, которые напрямую не связаны ни с одной предметной, профессиональной областью, то есть метапредметные, надпрофессиональные результаты. В настоящее время такие результаты закреплены в нормативных стандартах нового поколения.

Формирование надпрофессиональных компетенций – относительно новая образовательная цель, а потому для нее могут быть сконструированы специальные педагогические средства. В ином случае, опираясь на фундаментальное свойство дополнительной функции педагогического инструмента, эти средства могут выбираться из уже существующих. В первую очередь следует обратиться к зарекомендовавшим себя методикам, технологиям, системам обучения. Очевидно, что в этом случае дополнительная функция, связанная с формированием надпрофессиональных компетенций, при проектировании педагогического средства не предполагалась, не планировалась. Многие технологии, методики, созданные раньше, чем появилось словосочетание «надпрофессиональные (ключевые, общие и др.) компетенции», в той или иной степени способствуют их формированию.

1. ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА

1.1. ОЦЕНКА СПОСОБНОСТЕЙ К САМОРАЗВИТИЮ И САМООБРАЗОВАНИЮ

(Лукашевич М.П.)

Данный тест позволит определить уровень способностей к саморазвитию и самообразованию. Для диагностики своей способности к саморазвитию и самообразованию необходимо выбрать один из предложенных ответов и занести в таблицу, а затем подсчитать сумму баллов.

1. За что Вас ценят Ваши друзья?

1. За то, что Вы преданный и верный друг.
2. Сильный и готов в трудную минуту постоять за друзей.
3. Эрудированный, интересный собеседник.

2. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам более всего подходит?

1. Целеустремленный.
2. Трудолюбивый.
3. Отзывчивый.

3. Как Вы относитесь к идее ведения личного ежедневника, к планированию своей работы на год, месяц, ближайшую неделю, день?

1. Думаю, что чаще всего это пустая трата времени.
2. Я пытался это делать, но не регулярно.
3. Положительно, так как я давно это делаю.

4. Что Вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться, лучше учиться?

1. Недостаточно времени.
2. Нет подходящей литературы и условий.
3. Не всегда хватает силы воли и настойчивости.

5. Каковы типичные причины Ваших ошибок и промахов?

1. Невнимательный.
2. Переоцениваю свои способности.
3. Точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам более всего подходит?

1. Настойчивый.
2. Усидчивый.
3. Доброжелательный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам более всего подходит?

1. Решительный.
2. Любознательный.
3. Справедливый.

8. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика Вам более всего подходит?

1. Генератор идей.
2. Критик.
3. Организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у Вас развиты в большей степени?

1. Сила воли.
2. Память.
3. Обязательность.

10. Что чаще всего Вы делаете, когда у Вас появляется свободное время?

1. Занимаюсь любимым делом, у меня есть хобби.
2. Читаю художественную литературу.
3. Провожу время с друзьями, либо в кругу семьи.

11. Что из ниже приведенных сфер для Вас в последнее время представляет познавательный интерес?

1. Научная фантастика.
2. Религия.
3. Психология.

12. Кем бы Вы могли себя максимально реализовать?

1. Спортсменом.
2. Ученым.
3. Художником.

13. Каким чаще всего считают или считали Вас учителя?

1. Трудлюбивым.
2. Сообразительным.
3. Дисциплинированным.

14. Какой из трех принципов Вам ближе всего и которого Вы придерживаетесь чаще всего?

1. Живи и наслаждайся жизнью.
2. Жить, чтобы больше знать и уметь.
3. Жизнь прожить – не поле перейти.

15. Кто ближе всего к Вашему идеалу?

1. Человек здоровый, сильный духом.
2. Человек, много знающий и умеющий.
3. Человек независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли Вам в жизни добиться того, о чем Вы мечтаете?

1. Думаю, что да.
2. Скорее всего да.
3. Как повезет.

17. Какие фильмы Вам больше всего нравятся?

1. Приключенческие и романтические.
2. Комедийно-развлекательные.
3. Философские.

18. Представьте себе, что Вы заработали миллион. Куда бы Вы предпочли его истратить?

1. Путешествовал бы и посмотрел мир.
2. Поехал бы учиться за границу или вложил бы деньги в любимое дело.
3. Купил бы коттедж с бассейном, мебель, шикарную машину и жил бы в свое удовольствие.

Обработка результатов

Ответы оцениваются следующим образом:

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	A-2, B-1, C-3	10	A-2, B-3, C-1
2	A-3, B-2, C-1	11	A-1, B-2, C-3
3	A-1, B-2, C-3	12	A-1, B-3, C-2
4	A-3, B-2, C-1	13	A-3, B-2, C-1
5	A-2, B-3, C-1	14	A-1, B-3, C-2
6	A-3, B-2, C-2	15	A-1, B-3, C-2
7	A-2, B-3, C-1	16	A-3, B-2, C-1
8	A-3, B-2, C-1	17	A-2, B-1, C-3
9	A-2, B-3, C-1	18	A-2, B-3, C-1

По результатам тестирования определяется **уровень способностей** к саморазвитию и самообразованию.

Суммарное число баллов	Уровень способностей к саморазвитию и самообразованию
18–25	1 – очень низкий
26–28	2 – низкий
29–31	3 – ниже среднего
32–34	4 – чуть ниже среднего
35–37	5 – средний
38–40	6 – чуть выше среднего
41–43	7 – выше среднего
44–46	8 – высокий
47–49	9 – очень высокий

1.2. ОЦЕНКА УРОВНЯ СВОИХ СПОСОБНОСТЕЙ К САМОУПРАВЛЕНИЮ

(Милорадова Н.Г.)

Внимательно ознакомьтесь с содержанием вопроса и выберите один из предлагаемых вариантов ответа: 1, 2 или 3. Номер выбранного варианта представляет собой соответствующее количество набранных баллов. Просуммируйте набранные вами баллы и определите соответствующий сумме баллов уровень ваших способностей к самоуправлению по приведенной далее таблице.

1.1. Причины своих неудач я вижу в том, что недостаточно правильно оцениваю свои способности и возможности (1 – очень часто, 2 – часто, 3 – редко).

1.2. Я испытываю потребность, используя тестовые и другие методики, более глубоко познать себя, свои творческие, профессиональные, управленческие способности, а также другие личностные качества (1 – очень редко, 2 – периодически, 3 – довольно часто).

1.3. Я полагаю, что неплохо разбираюсь в людях, не хуже тех, кто имеет психологическое образование (1 – думаю, что нет, 2 – когда как, 3 – да).

1.4. Мое поведение и мои поступки часто бывают непредсказуемы даже для меня самого (1 – да, 2 – когда как, 3 – нет).

2.1. Я знаю, чего хочу и как этого можно добиться в ближайшие два–три года (1 – мои планы и желания часто меняются, 2 – мои планы и желания вряд ли кардинально изменятся, 3 – я точно знаю, чего хочу и как этого достичь).

2.2. Мои друзья считают меня человеком, целеустремленным (1 – нет, 2 – некоторые, 3 – да).

2.3. Для меня характерны настойчивость и упорство в достижении цели (1 – скорее, нет; 2 – когда как; 3 – да).

2.4. Мои суждения и мнения часто не совпадают с мнением коллектива (1 – редко, 2 – периодически, 3 – часто).

3.1. Для меня характерны усидчивость и высокая работоспособность (1 – скорее, нет; 2 – когда как; 3 – да).

3.2. Я тщательно планирую свои дела на день, неделю, месяц, год (1 – нет, 2 – когда как, 3 – да).

3.3. Друзья считают меня достаточно ответственным человеком (1 – скорее, нет; 2 – некоторые; 3 – да).

3.4. Я стараюсь рационально и с пользой для дела распределять свое время (1 – мне это не удастся, 2 – удастся иногда, 3 – чаще всего удастся).

4.1. Друзья считают меня человеком решительным и энергичным (1 – скорее, нет; 2 – некоторые; 3 – да).

4.2. Мне нравятся люди деловые и рациональные (1 – скорее, нет, 2 – когда как, 3 – да).

4.3. Мне кажется, что я человек одержимый (1 – нет, 2 – иногда да, 3 – да).

4.4. Кажется, все, что я планирую, в основном выполняю (1 – чаще всего нет, 2 – когда как, 3 – да).

5.1. Друзья считают меня человеком самостоятельным и независимым (1 – думаю, что нет; 2 – некоторые; 3 – да).

5.2. Многие дела в нашем коллективе делаются по моей инициативе (1 – очень редко, 2 – иногда, 3 – очень часто).

5.3. Я придерживаюсь точки зрения, что инициатива наказуема, т. е. если ты что-то предложишь, то тебе же это поручат сделать. Поэтому со своими идеями лучше не «высовываться» (1 – думаю, что это так; 2 – когда как; 3 – нет).

5.4. Мои коллеги по работе считают меня человеком ответственным и обязательным (1 – думаю, что нет; 2 – кто как; 3 – да).

6.1. Все, что я делаю, я предпочитаю делать не спеша, аккуратно и качественно (1 – не всегда, 2 – когда как, 3 – это для меня характерно).

6.2. Друзья считают меня человеком дисциплинированным и точным (1 – думаю, что нет; 2 – некоторые; 3 – да).

6.3. Мне часто не хватает самокритичности (1 – да, 2 – иногда, 3 – нет).

6.4. Мне нравится работа, которая требует скрупулезности и точности исполнения (1 – да, 2 – когда как, 3 – я способен и на такую работу).

7.1. Мне кажется, что при оценке себя: 1 – я чаще всего недооцениваю свои способности; 2 – я чаще всего переоцениваю свои способности; 3 – я оцениваю свои способности достаточно правильно и объективно.

7.2. Я часто ловлю себя на том, что выполняю работу, которая для меня: 1 – не совсем интересна по своему характеру; 2 – доставляет много трудностей; 3 – интересная и творческая.

7.3. Мои педагоги считали (считают), что я учился: 1 – значительно ниже своих способностей; 2 – несколько ниже своих способностей; 3 – в соответствии со своими способностями.

7.4. Я думаю, что в жизни я добился бы значительно больше, если бы: 1 – ставил и решал более сложные задачи; 2 – проявлял больше энергии и силы воли; 3 – не мешало стечение обстоятельств.

8.1. Мои друзья и близкие считают, что я человек с развитым самовнушением (1 – да, 2 – точно не знаю, 3 – нет).

8.2. В случае конфликта или стрессовой ситуации мне удается отвлечься от неприятностей (1 – далеко не сразу, 2 – когда как, 3 – сравнительно быстро).

8.3. Мое настроение меняется резко (1 – часто, 2 – в зависимости от обстоятельств, 3 – не часто).

8.4. Приступая к новому виду деятельности: 1 – я медленно вхожу в работу; 2 – я каждый раз по-разному вхожу в работу; 3 – я сравнительно быстро вхожу в курс дел.

9.1. Я овладеваю новыми видами деятельности (1 – сравнительно медленно, 2 – когда как, 3 – сравнительно быстро).

9.2. Выполняя работу, я стараюсь: 1 – сделать ее как можно быстрее; 2 – сделать ее как можно качественнее; 3 – усовершенствовать способы и методы ее выполнения.

9.3. Что я думаю относительно самообразования и саморазвития: 1 – это для меня трудная проблема; 2 – это трудная проблема, но которую можно решить, и я пытаюсь это сделать; 3 – этой проблеме я постоянно уделяю много внимания.

9.4. Читая литературу, я предпочитаю: 1 – читать больше художественной литературы; 2 – читать больше специальной литературы; 3 – разнообразить ее список.

Оценка результатов

Номер варианта	Уровень способностей к самоуправлению	Сумма баллов
1	Очень низкий	36–44
2	Низкий	45–52
3	Ниже среднего	53–60
4	Чуть ниже среднего	61–68
5	Средний	69–76
6	Чуть выше среднего	77–84
7	Выше среднего	85–92
8	Высокий	93–100
9	Очень высокий	101–108

1.3. ОПРОСНИК «ДИАГНОСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ САМООРГАНИЗАЦИИ»

(Ишков А.Д.)

Инструкция: Опросник позволяет выявить Ваши индивидуальные особенности самоорганизации. Точность результатов будет зависеть от степени Вашей откровенности. Предлагаемые Вам утверждения не являются правильными или неправильными, а лишь констатируют определенные различия в деятельности людей.

Внимательно прочитайте каждое утверждения и, оценив степень своего согласия или несогласия с ним по приведенной ниже шестибальной шкале, впишите полученные баллы в свободную ячейку справа от номера соответствующего утверждения на «Бланке ответов».

Не согласен полностью	Частично не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Согласен частично	Согласен полностью
-3	-2	-1	+1	+2	+3

1. У меня имеется четкое представление о том, что я хочу получить от жизни.
2. Я пытаюсь мысленно опережать события, прогнозируя возможные последствия своих действий.
3. Я систематически контролирую результаты своей деятельности.
4. Я могу действовать не взирая или даже вопреки своему сиюминутному эмоциональному побуждению.
5. Я стараюсь не участвовать в рискованных мероприятиях.
6. Ставя перед собой цель, я ярко, во всех деталях представляю результат ее осуществления.
7. Если у меня не хватает возможностей для достижения поставленной цели, то я, в первую очередь, направляю свои усилия на создание этих возможностей.
8. Я успешно преодолеваю ситуативные желания, отвлекающие меня от поставленной цели.
9. Стараюсь без особой необходимости ничего в своей жизни не менять.
10. К выбору своих жизненных целей я подхожу осознанно, не жалея на это времени.
11. Ставя перед собой цель, я определяю крайние сроки ее достижения.
12. Я составляю план работы на неделю, используя еженедельник, специальный блокнот и т.п.
13. Я отслеживаю степень совпадения промежуточных и конечных результатов с ранее запланированными.
14. Я без труда мобилизую собственные силы для преодоления возникающих на пути к поставленной цели препятствий.
15. Я легко переношу изменения правил или условий жизнедеятельности.

16. Поставив перед собой цель, я определяю конкретный способ оценки своего продвижения к ней.
17. Я регулярно анализирую свою деятельность и ее результаты.
18. Я формулирую для себя цели, которых должен достичь в ближайшее время.
19. Я пытаюсь выявить основные факторы, позволившие добиться мне успеха, чтобы использовать их в дальнейшем.
20. Я могу повлиять на свое состояние и деятельность с помощью сознательного изменения своего отношения к ситуации.
21. Я легко осваиваюсь в новом коллективе.
22. У меня часто возникают вопросы о смысле того, чем я занимаюсь.
23. В конце дня я анализирую, где и по каким причинам я напрасно потерял время.
24. Я решаю проблемы последовательно, шаг за шагом.
25. Я обладаю таким качеством как настойчивость.
26. Я без особого труда приспосабливаюсь к изменению ситуации.
27. Принимая решение, я стараюсь рассмотреть все возможные варианты.
28. Планируя свою деятельность, я сразу устанавливаю критерии, по которым буду определять степень осуществления плана.
29. Я планирую свою работу на следующий день.
30. Я периодически провожу оценку своей деятельности.
31. Я без особого труда подчиняю свои действия принятым мною решениям.
32. Я смущаюсь, когда становлюсь «центром внимания».
33. Ставя перед собой цель, я определяю – имеются ли у меня все необходимые возможности для ее достижения?
34. Я контролирую все свои действия.
35. Непредвиденности выбивают меня из «колеи».
36. Для фиксации поручений, заданий и просьб, я использую определенную систему.
37. Ставя перед собой долгосрочную цель, я разбиваю ее на ряд промежуточных.
38. Я ищу причины отклонений достигнутых результатов от ранее запланированных.
39. Препятствия на пути к цели мобилизуют меня, придавая силы.

Опросник «Диагностика особенностей самоорганизации-39» содержит интегральную шкалу «Уровень самоорганизации» и шесть частных шкал, характеризующих уровень развития одного личностного компонента самоорганизации (волевые усилия) и пяти функциональных компонентов: целеполагание, анализ ситуации, планирование, самоконтроль, коррекция.

Результаты по шкале «Целеполагание» (Ц/п) отражают уровень развития навыков принятия и удержания цели: чем выше показатели, тем более эффективно реализуется данный функциональный компонент.

Результаты по шкале «**Анализ ситуации**» (АС) отражают уровень развития навыков выявления и анализа обстоятельств, существенных для достижения поставленной цели.

Результаты по шкале «**Планирование**» (Пл) отражают уровень развития навыков планирования человеком собственной деятельности.

Результаты по шкале «**Самоконтроль**» (С/к) отражают уровень развития навыков контроля и оценки человеком собственных действий, психических процессов и состояний.

Результаты по шкале «**Коррекция**» (Кор) отражают уровень развития навыков коррекции человеком своих целей, способов и направленности анализа существенных обстоятельств, плана действий, критериев оценки, форм самоконтроля, волевой регуляции и поведения в целом.

Результаты по шкале «**Волевые усилия**» (ВУ) отражают уровень развития навыков регуляции человеком собственных действий, психических процессов и состояний. Демонстрируют развитость волевых качеств, умение преодолевать возникающие на пути к поставленной цели препятствия. Характеризуют способность субъекта мобилизовать свои физические и психические силы, концентрировать в заданном направлении активность, что обеспечивает необходимое побуждение, инициирующее деятельность и поддерживающее ее по ходу реализации плана.

Результаты по шкале «**Уровень самоорганизации**» (СО) отражают общий уровень развития навыков организации человеком процесса собственной деятельности: чем выше показатели, тем более высоким уровнем самоорганизации обладает данный человек.

Бланк ответов опросника ДОС-39

Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ	Вопрос	Ответ
1		11		21		31	
2		12		22		32	
3		13		23		33	
4		14		24		34	
5		15		25		35	
6		16		26		36	
7		17		27		37	
8		18		28		38	
9		19		29		39	
10		20		30			

Обработка результатов

1. Подсчитайте «сырые» баллы по частным шкалам опросника:

- Шкала «Целеполагание» (14 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 1+; 3+; 6+; 7+; 10+; 14+; 16+; 20+; 22+; 25+; 27+; 31+; 34+; 39+.
- Шкала «Анализ ситуации» (14 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 5+; 7+; 11+; 16+; 17+; 18+; 21+; 23+; 28+; 33+; 36+; 37+; 38+.
- Шкала «Планирование» (11 вопрос): сумма баллов оценки утверждений №№ 3+; 12+; 18+; 23+; 24+; 27+; 28+; 29+; 34+; 36+; 37+.
- Шкала «Самоконтроль» (15 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 2+; 3+; 13+; 16+; 17+; 18+; 19+; 23+; 28+; 30+; 31+; 33+; 34+; 36+; 38+.
- Шкала «Коррекция» (10 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 5-; 9-; 14+; 15+; 21-; 25+; 26+; 27-; 32+; 35-.
- Шкала «Волевые усилия» (10 вопросов): сумма баллов оценки утверждений №№ 4+; 6+; 7+; 8+; 14+; 18+; 20+; 27-; 31+; 39+.

2. С помощью таблицы перевода «сырых» баллов в стены пересчитайте полученные «сырые» баллы по каждой шкале в стандартные баллы (стены).

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные баллы (стены)

Стены	«Сырые» баллы по шкалам опросника ДОС-39					
	Ц/п	АС	Пл	С/к	Кор	ВУ
1	-42 ... -7	-42 ... -16	-33 ... -17	-45 ... -15	-30 ... -10	-30 ... -10
2	-6 ... -2	-15 ... -9	-16 ... -12	-14 ... -8	-9 ... -8	-9 ... -3
3	-1 ... 4	-8 ... -3	-11 ... -8	-7 ... -2	-7 ... -4	-2 ... 0
4	5 ... 10	-2 ... 1	-7 ... -3	-1 ... 3	-3 ... -2	1 ... 3
5	11 ... 15	2 ... 6	-2 ... 4	4 ... 9	-1 ... 2	4 ... 7
6	16 ... 19	7 ... 13	5 ... 9	10 ... 18	3 ... 4	8 ... 10
7	20 ... 24	14 ... 17	10 ... 15	19 ... 23	5 ... 7	11 ... 13
8	25 ... 29	18 ... 23	16 ... 21	24 ... 29	8 ... 9	14 ... 16
9	30 ... 34	24 ... 27	22 ... 25	30 ... 35	10	17 ... 19
10	35 ... 42	28 ... 42	26 ... 33	36 ... 45	11 ... 30	20 ... 30

Стандартный балл по интегральной шкале «Уровень самоорганизации» определяется как среднеарифметическое стенов шести частных шкал, округленное до целого числа:

$$CO = \frac{Ц/п + АС + Пл + С/к + Кор + ВУ}{6}$$

3. По каждой шкале отметьте полученные стены в соответствующих ячейках профиля самоорганизации и соедините метки соседних шкал прямыми линиями.

Профиль самоорганизации

Шкалы	Уровень развития									
	Низкий		Ниже среднего		Средний		Выше среднего		Высокий	
	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1
Целеполагание										
Анализ ситуации										
Планирование										
Самоконтроль										
Коррекция										
Волевые усилия										
Уровень самоорганизации										

1.4. КОММУНИКАТИВНЫЕ И ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СКЛОННОСТИ

(Синявский В.В., Федорошин В.А.)

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий – руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности – ответы «да» на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и «нет» на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности – ответы «да» на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и «нет» на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 \times C,$$

где K – величина оценочного коэффициента, C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 – о низком уровне.

Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения		Организаторские умения		Уровень
Показатель	Оценка	Показатель	Оценка	
0,10–0,45	1	0,20–0,55	1	I – низкий
0,46–0,55	2	0,56–0,65	2	II – ниже среднего
0,56–0,65	3	0,66–0,70	3	III – средний
0,66–0,75	4	0,71–0,80	4	IV – высокий
0,76–1	5	0,81–1	5	V – очень высокий

Анализ полученных результатов

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают своё мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку – 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникации и организаторской деятельности, и активно стремятся к ним, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

1.5. АНКЕТА «УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ?»

(Губиев М.Ю)

В каждом пункте определите, какое из утверждений наиболее вам подходит, и какое из них наименее вам подходит; далее выберите из оставшихся двух утверждений то, которое ближе к наиболее подходящему, и то, которое ближе к наименее подходящему.

Вопросы:

1. а. Каждый член команды должен отвечать за определенный участок работы, и это важнее, чем наличие человека, контролирующего весь рабочий процесс.

б. Хороший руководитель создает условия, мотивирующие всю команду.

с. Хороший руководитель обладает харизмой, мотивирующей всю команду.

2. а. Команда может работать в полную силу, если ее цель совпадает с потребностями и желаниями всех членов команды.

б. Команда может работать в полную силу, если внутри нее все в порядке.

с. Команда может работать в полную силу, если поставлены четкие цели и задачи.

д. Команда может работать в полную силу, если поставленные цели на первый взгляд кажутся слишком трудными.

3. а. Я приложу все усилия, чтобы достичь целей и удовлетворить потребности своей команды.

б. Я честолюбив и готов приложить большие усилия, чтобы стать руководителем.

с. Один из самых сильных мотивов – стремление справиться с вызовом.

д. Я стремлюсь быть руководителем в команде.

4. а. Лучшие руководители умеют помочь другим максимально раскрыть свои способности.

б. Самые успешные руководители – это те, которые держатся в стороне и спокойно наблюдают за работой команды, пока дела идут хорошо, и вмешиваются только тогда, когда возникают проблемы.

с. Хороший руководитель должен поощрять чувство товарищества у членов коллектива.

д. Хороший руководитель мотивирует команду.

5. а. Команду и всех членов команды стимулирует ответственность за дело.

б. Члены команды должны понимать, какие последствия могут повлечь за собой их ошибки.

с. Команды никогда не должны бояться перемен.

д. Члены команды должны постоянно анализировать и оценивать работу друг друга.

6. а. Я уверен, команда будет лучше работать благодаря моему участию.

б. Члены команды должны одинаково хорошо уметь выполнять все функции внутри команды.

с. Важно, чтобы я в любое время был готов поддержать всех моих товарищей по команде.

д. Регулярные совещания членов команды необходимы для того, чтобы оценивать работу в целом и ставить новые задачи.

Анализ

Ключевое понятие при формировании любой команды – это мотивация, а ключевой вопрос, который все члены будущей команды должны себе задать: «Что заставляет нас сделать это дело?». Есть несколько факторов, которые надо рассмотреть, говоря о том, как складывается хорошая команда, и кто способен стать хорошим членом команды. Вот некоторые из них:

Какова цель команды?

Мотивация не сформируется, если цель команды не будет четко определена, и если эта цель не будет соответствовать потребностям членов команды. Часто говорят, что о силе команды можно судить по силе ее самого слабого звена.

Кто будет моим товарищем по команде?

Товарищество – ключевой фактор в деле построения успешной команды. Открытость, взаимопомощь и доверие в команде возможны только при условии, что все ее члены хорошо ладят между собой. Команда работает в полную силу тогда, когда ее члены движутся в одном направлении и при этом поддерживают друг друга. Команда должна объединять в себе людей, обладающих разными способностями, необходимыми для выполнения общего дела.

Станет ли работа для меня особенно важным и интересным делом?

Члены команды должны чувствовать, что их работа важна, и понимать, чего они добиваются. Их интерес к делу и мотивация ослабнут, если цели команды не будут совпадать с их собственными устремлениями.

С какими трудными задачами столкнется команда?

Люди либо позитивно воспринимают трудные задачи, либо предпочитают уходить от них. Трудная задача должна стать мотивом для команды, помочь ей собраться и максимально проявить себя. Чем труднее задача, тем большие усилия требуются. Таким образом, трудные задачи сами по себе являются мотивирующим фактором. В любой команде время от времени возникают проблемы, потребности и нужды членов команды меняются, периодически меняется и состав команды, но если члены команды работают ради достижения общих целей, мотивация останется сильной на протяжении долгого времени.

Инструкция

Поставьте 3 балла за каждый ответ «а» в столбце «Наиболее подходящее», 2 балла – за каждый ответ «а» в столбце «Ближе к наиболее подходящему», 1 балл – за каждый ответ «а» в столбце «Ближе к наименее подходящему» и 0 баллов – за каждый ответ «а» в столбце «Наименее подходящее».

Поставьте 0 баллов за каждый ответ «б» в столбце «Наиболее подходящее», 1 балл – за каждый ответ «б» в столбце «Ближе к наиболее подходящему», 2 балла – за каждый ответ «б» в столбце «Ближе к наименее подходящему» и 3 балла – за каждый ответ «б» в столбце «Наименее подходящее».

Поставьте 2 балла за каждый ответ «с» в столбце «Наиболее подходящее», 3 балла – за каждый ответ «с» в столбце «Ближе к наиболее подходящему», 1 балл – за каждый ответ «с» в столбце «Ближе к наименее подходящему» и 0 баллов – за каждый ответ «с» в столбце «Наименее подходящее».

Поставьте 0 баллов за каждый ответ «д» в столбце «Наиболее подходящее», 1 балл – за каждый ответ «д» в столбце «Ближе к наиболее подходящему» 3 балла – за каждый ответ «д» в столбце «Ближе к наименее подходящему», и 2 балла – за каждый ответ «д» в столбце «Наименее подходящее».

48–72 балла. Вы – хороший командный игрок, а кроме этого, вы прекрасно понимаете, какими именно качествами должны обладать члены команды, и как сделать так, чтобы команда достигла самых лучших результатов. Так что у вас есть все, для того чтобы стать хорошим руководителем, если вы пока еще им не являетесь. Хороший руководитель должен понимать и грамотно оценивать цели команды и трудности, с которыми ей приходится сталкиваться; он также обязан поддерживать чувство ответственности и товарищества внутри коллектива, стимулировать развитие всех членов команды. Если вы на данный момент являетесь членом команды, но пока не стали ее руководителем, тогда, возможно, вам следует поставить перед собой более высокие цели, если только это то, чего вы действительно хотите от жизни.

24–47 баллов. Вы, по всей вероятности, являетесь хорошим членом команды с задатками лидера. Ответственность является стимулом и для команды в целом, и для каждого отдельного человека, а вы как раз готовы принять на себя ответственность и правильно к ней относитесь. Вы понимаете, что все члены команды должны действовать сообща, чтобы добиться хороших результатов. Любая команда состоит из разных людей, но только если они объединятся и вместе будут идти к своей цели, работа команды может стать по-настоящему эффективной.

23 балла и меньше. Создается впечатление, что вы скорее одиночка, чем командный игрок, и, следовательно, предпочитаете заниматься такой работой, где есть возможность действовать самостоятельно. Также вы, вероятно, предпочитаете индивидуальные виды спорта командным. Возможно, вы не любите, когда другие люди вмешиваются в ваши дела, или вам не нравится работать под чьим-либо началом, или же вам досадно, что руководители, которым доверили такие ответственные должности, справляются с работой не так хорошо, как могли бы вы. А может, вам не очень нравятся люди, наделенные властью. Количество набранных вами баллов в этом тесте свидетельствует о том, что вам лучше выбирать такую профессию или занятия в жизни, чтобы вы имели возможность работать самостоятельно, с наименьшим вмешательством со стороны других людей. Но при этом вы не должны забывать, что вся жизнь человека – по сути, командная игра, и сотрудничество всегда будет более продуктивно, чем конфронтация с внешним миром или изоляция. Рост команды ведет к росту отдельных ее игроков, и так мы все постепенно двигаемся вперед, получаем новые знания, совершенствуем навыки, расширяем кругозор.

1.6. ТЕСТ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КРЕАТИВНОСТЬ МЫШЛЕНИЯ

(Матвеев О.В.)

1. Вам предстоит пройти диагностический тест. Какую форму вопросов вы предпочтете?

- Выбор одного ответа из нескольких возможных (как в этом онлайн тесте).
- Выбор ответа по типу: «да – нет», «согласен – не согласен».
- Тест с самостоятельной формулировкой ответов.

2. Затрудняясь в решении профессиональной проблемы, вы обращаетесь к эксперту. Какой помощи вы от него ждете?

- Подсказки, которая поможет вам принять решение.
- Дополнительной информации, которой Вы сами не располагаете.
- Инструкции, как Вам правильно поступить.

3. Вы намерены посетить страну, в которой еще не бывали. Какой вариант путешествия вы предпочтете?

- Самостоятельное путешествие по собственному плану.
- Организованный тур с наличием достаточного свободного времени.
- Стандартный тур с осмотром достопримечательностей под руководством гида.

4. Вам предстоит публичное выступление. Как вы намерены к нему подготовиться?

- Составите подробный конспект, который огласите близко к тексту.
- Составите развернутые тезисы, которыми будете руководствоваться.
- Обдумаете ключевую идею, которую экспромтом разовьете перед аудиторией.

5. Каким, по Вашему мнению, способом можно использовать карандаш?

– Его можно использовать множеством разных способов – и как украшение, и как указку, и даже как оружие.

– Тем, для которого он предназначен, – для письма и рисования.

– Если подумать, то им, наверное, можно воспользоваться не только для письма и рисования.

6. Какое суждение Вы бы выбрали своим девизом?

- Либо я найду путь, либо проложу его!
- Чтобы дойти до цели, надо прежде всего идти.
- Всё приходит к тому, кто умеет ждать.

7. Знаете ли вы способ, каким можно потратить 1 рубль?

- Подать милостыню.
- Затрудняюсь ответить – по-моему, в наши дни на такие деньги ничего и не купишь.
- Есть, пожалуй, несколько способов – могу ими поделиться.

8. За ограниченное время в незнакомом городе Вы успеваете осмотреть только одну достопримечательность. Какую?

- Галерею современного искусства.
- Выставку произведений местных народных умельцев.
- Знаменитый памятник старины.

Результаты теста

Невысокая креативность: Для повышения уровня профессиональной креативности необходимо развивать мышление и гибкость ума, находя различные альтернативные и новые методы решения поставленных задач.

Средняя креативность: Нормальный уровень креативности. Если Вы реально креативный человек с высоким творчески потенциалом, то у Вас широкие возможности в профессиональной деятельности, в том числе руководящей.

Высокая креативность. Иногда слишком высокая креативность может вредить совместной деятельности, поэтому ее надо, иногда, держать в узде. Если же Вы работаете один, то у Вас большие перспективы...

1.7. ОПРОСНИК «КАКОВ ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ?»

(Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.)

Творческий потенциал – это профессионально-психологические возможности личности. Он обнаруживается в уровне развития интеллекта, профессионализма и социально-профессиональной направленности. Уровень творческого потенциала можно определить с помощью предлагаемого ниже опросника.

Инструкция

Мы предлагаем Вам ответить на следующие вопросы. Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант ответа.

Текст опросника

1. Считаете ли Вы что окружающий Вас мир может быть улучшен?

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли Вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительную пользу в той сфере деятельности, в которой Вы работаете?

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание?

- а) да;
- б) часто думаю, что не сумею;
- в) да, часто.

6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете?

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?

- а) да;
- б) нет, я хочу научиться только самому основному;
- в) нет, я хочу только удовлетворить свое любопытство.

8. Когда Вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
- б) решаете махнуть рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

9. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечивает.

10. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

11. Сразу же после какого-то разговора Вы сможете вспомнить, о чем шла речь?

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не смогу;
- в) запоминаю только то, что меня интересует.

12. Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то сможете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения?

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторяю, но не совсем правильно.

13. В свободное время Вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) Вам безразлично, будете ли Вы один или в компании.

14. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие, только

когда:

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) Вы более-менее довольны;
- в) Вам еще не все удалось сделать.

15. Когда Вы один, то:

- а) любите мечтать о каких-то вещах, даже, может быть, абстрактных;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашей работой.

16. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
- б) только наедине с собой;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

17. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если выслушиваете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы не выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов следующим образом:

- за ответ «а» – 3 балла,
- за ответ «б» – 1 балл,
- за ответ «в» – 2 балла.

Вопросы 1, 6, 7 определяют границы любознательности,

- 2, 3, 4, 5 – веру в себя,
- 8 и 14 – постоянство,
- 9 – амбициозность,
- 10 – зрительную память,
- 11, 12 – слуховую память,
- 13 – стремление быть независимым,
- 15, 16 – способность абстрагироваться,
- 17 – степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала. Общая сумма набранных баллов покажут уровень Вашего творческого потенциала.

Уровни выраженности

46 и более баллов. В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей. Если Вы на деле сможете применить Ваши способности, то Вам доступны самые разные формы творчества.

22–45 баллов. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить, но у Вас есть и проблемы, тормозящие процесс творчества. Во всяком случае Ваш творческий потенциал позволит Вам творчески себя проявить, если Вы, конечно, этого пожелаете.

21 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооценили себя? Отсутствие веры в свои силы может привести Вас к мысли, что Вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

2. САМОКОУЧИНГ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ

Показателями сформированной компетенции являются следующие:

1. Расставляете приоритеты в решении задач в условиях многозадачности в соответствии со степенью важности и срочности каждой задачи, принимаете решения своих действий: от легкого к сложному, от сложного к легкому с учетом срочности.
2. Стремитесь к минимизации отвлекающих моментов (телевидение, телефон, кофе-брейк и т. п.) в своем графике: четко планируете время и продолжительность перерывов.
3. Регулярно и системно следуете запланированному графику, оставаясь максимально честным с собой. Фиксируете выполненные задачи и снова строите план для оставшихся.
4. Отдаете отчет себе в гибком графике планирования своего времени: при форс-мажоре и необходимости умеете адаптировать свой график без потери качества выполнения ранее запланированных задач. То есть, вы располагаете представлением о сроках выполнения каждой задачи и своих потенциальных возможностях.
5. Способны к реализации делегирования задачи (если возможно делегировать) и к контролю хода их решения.
6. Используете различные средства-помощники в организации своего времени, сил, пространства и т. д.: будильник, ежедневник, органайзер, в том числе электронные приложения на телефонах и ПК, сетевой график и «диаграмма Ганта», outlook, гугл-календарь, другие. При этом регулярно проверяете поставленные цели и задачи на конкретность, измеримость, реальную возможность ее достижения, актуальность и точно закрепляете временные рамки в соответствии с выполнением.
7. Время – ценность! Вы уважаете свое время и время других людей.

2.2. КАК РАЗВИВАТЬ ИНФОРМАЦИОННУЮ КОМПЕТЕНЦИЮ И КОМПЕТЕНЦИЮ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Показателями сформированной компетенции являются следующие:

1. Для решения поставленной задачи или возникшей проблемы вы собираете необходимую и достаточную информацию из разных достоверных источников.
2. Анализируете, какой информации недостаточно для оптимального решения.
3. Умело систематизируете найденную информацию: составляете таблицы, графики, схемы, рисунки, диаграммы, можете интерпретировать.
4. Анализируя найденную информацию, можете выделить причинно-следственные связи, факторы, влияющие на проблему, четко определяете доминирующие и второстепенные.
5. Умеете применять анализ рисков, преимуществ, потерь в различных сценариях решения проблемы.
6. После окончательного принятия решения обязательно анализируете последствия: эффективно, затруднительно, все ли учтено и даете рефлексивное заключение решению.
7. Умеете регулировать эмоции в случае нестандартной ситуации для принятия решения, опираясь только на факторы и факты.

2.3. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ЛИДЕРСТВА И КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Показателями сформированной компетенции являются следующие:

1. Вы с удовольствием работаете в команде, и прежде чем приступить, берете инициативу по планированию и распределению ролей.
2. Вы планируя работу, определяете, какие правила, регламенты, договоренности и следите за соблюдением принятых правил.
3. С удовольствием берете на себя роль организатора командной работы: структурируете работу группы, следите за соблюдением правил, мотивируете недостаточно активных членов группы. Стойко удерживаете лидерскую роль до тех пор, пока задача не будет решена.
4. При возникновении конкуренции или конфликтности в команде регулируете отношения общекомандных целей, помогаете конкурирующим сторонам проявлять свои амбиции конструктивно.
5. При возникновении разногласий предлагаете несколько вариантов решения проблемы, заявляете о своем желании найти взаимовыгодное решение.
6. Проявляете способности эмоционального интеллекта, реагируете на проявления эмоций других членов команды, и сами не проявляете негативных эмоций в их адрес. Определяете для себя, чем именно такой человек, с такими чертами характера оказывается полезным для команды.
7. Вы способны оценивать свое воздействие на других членов команды не только в тех случаях, когда являетесь лидером, но и тогда, когда являетесь рядовым членом команды.
8. Уделяете больше внимания своему участию в групповых дискуссиях (высказывания, презентация собственной точки зрения, реакция на мнения других и т. д.), в которых не являетесь лидером.

2.4. КАК РАЗВИВАТЬ КОМПЕТЕНЦИЮ ПРОЕКТНОГО МЫШЛЕНИЯ?

Показателями сформированной компетенции являются следующие:

1. Вы учитываете интересы всех заинтересованных в проекте лиц, определяете ключевые факторы для дальнейшего планирования проекта.
2. Формируете ключевые требования к результатам и работам проекта, и умеете согласовать их с заказчиком, создаете структурированное и упорядоченное техническое задание.
3. Планируете работы по проекту в соответствии с приоритетами, используя сетевой график, диаграмму Ганта и прочие инструменты.
4. Предварительно выявляете возможные риски и способы их минимизации.
5. Подбираете команду проекта в соответствии с требованиями проекта и распределяете работу внутри команды.
6. Выстраиваете эффективную коммуникацию с заинтересованными в проекте лицами.
7. Представляете результаты проекта заказчику и анализ итогов проекта.

Уровневая оценка / самооценка развития компетенции

Уровень	Описание поведенческих проявлений
5	<ul style="list-style-type: none">• Уровень развития компетенции позволяет вам быть авторитетом и экспертом.• Ваш уровень таков, что вы способны передавать необходимые знания и навыки.
4	<ul style="list-style-type: none">• Особо высокая степень развития компетенции, признанный внешними экспертами• Ваш уровень развития компетенции такой, что в нестандартных ситуациях вы легко принимаете верное решение.
3	<ul style="list-style-type: none">• Вы полностью освоили данную компетенцию.• Вы эффективно применяете данную компетенцию в любых стандартных ситуациях.
2	<ul style="list-style-type: none">• Вы находитесь в процессе освоения данной компетенции.• Вы понимаете важность и значение данной компетенции, однако не всегда способны к ее применению.
1	<ul style="list-style-type: none">• Вы не владеете компетенцией, не понимаете ее значимости, не стремитесь к ее развитию.

3. ГЛОССАРИЙ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ, ФОРМ И СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ

№	Вид	Краткое содержание
1	Бинарная лекция (лекция – диалог)	Предусматривает изложение материала в форме диалога двух преподавателей, например, ученого и практика, представителей двух научных направлений. Необходимы: демонстрация культуры дискуссии, вовлечение в обсуждение проблемы студентов.
2	Брифинг от (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий)	Краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.
3	Вебинар (от слов «веб» и «семинар») – это «виртуальный»	Практикум, организованный посредством Интернет-технологий. Вебинару присущ главный признак практикума – интерактивность. Вы делаете доклад, слушатели задают вопросы, а вы отвечаете на них. Наиболее легкий способ организовать вебинар – воспользоваться услугами компаний, специализирующихся на оказании данных услуг.
4	Видеоконференция (англ. Videoconference)	Это область информационной технологии, обеспечивающая одновременно двустороннюю передачу, обработку, преобразование и представление интерактивной информации на расстоянии в реальном режиме времени с помощью аппаратно-программных средств вычислительной техники. Взаимодействие в режиме видеоконференций также называют сеансом видеоконференцсвязи. Видеоконференцсвязь (сокращенное название ВКС) – это телекоммуникационная технология интерактивного взаимодействия двух и более удаленных абонентов, при которой между ними возможен обмен аудио- и видеоинформацией в реальном масштабе времени с учетом передачи управляющих данных.
5	Видео-лекция	Снятая на плёнку сокращённая лекция, дополненная схемами, таблицами, фотографиями и видеофрагментами, иллюстрирующими подаваемый в лекции материал. Серия таких лекций хорошо подходит как для дистанционного и заочного обучения, так и для повторения изученного материала.
6	Виртуальная консультация	Самостоятельные занятия студента по изучению интерактивных учебных материалов позволяют ему получить основной объем учебной информации, а выполнение письменных заданий – развить навыки практического использования концепций курса при исследовании собственного опыта.
7	Виртуальный тьюториал	Используется для закрепления и корректировки самостоятельно полученных знаний и умений, выработки навыков групповой деятельности и обмена опытом с другими участниками. Тьюториалы проводятся с применением активных методов обучения (групповые дискуссии, деловые игры, решение кейсов, тренинги и мозговые штурмы).

№	Вид	Краткое содержание
8	Групповая дискуссия (обсуждение вполголоса)	Для проведения такой дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.
9	Дебаты	Это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют цель получить определённый результат – сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.
10	Деловая игра	Деловая игра – средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Игра также является методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета (объекта) и реальным характером профессиональной деятельности.
11	Дискуссия	Как интерактивный метод обучения означает исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающееся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы. Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.
12	Диспут	Происходит от латинского <i>disputare</i> – рассуждать, спорить. В тех ситуациях, когда речь идет о диспуте, имеется в виду коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, точки зрения, оценки на те или иные события, проблемы. Важной особенностью диспута является строгое соблюдение заранее принятого регламента и темы.

№	Вид	Краткое содержание
13	Имитационные игры	Известные также как «микромиры» (microworlds) – представляют собой своеобразные «тренажеры», которые развивают системное мышление, навыки принятия решений в динамично меняющейся окружающей среде в условиях стресса и неопределенности. Микромиры позволяют за несколько часов промоделировать ситуации протяженностью в несколько месяцев, лет или десятилетий, что позволяет оценить долгосрочные последствия принятия решений и вероятные побочные эффекты. Имитационные игры представляют собой своеобразную «лабораторию обучения», в которой моделируется реальная ситуация из области юриспруденции или государственного управления, и участники эксперимента могут применить свои навыки принятия решений к моделируемой ситуации. В основе данных игр лежат сложные имитационные модели по системной динамике, агентному моделированию или же комбинированному подходу.
14	Интервью	Термин «интервью» происходит от английского interview – беседа. По содержанию интервью делятся на группы: документальные интервью; интервью мнений; интервью «пресс-конференция». Субъектом интервью может выступать как лектор, так и студенты, подготовившие информацию по заданной теме.
15	Интерактивная (проблемная) лекция	Интерактивная (проблемная) лекция представляет собой выступление, как правило, опытного преподавателя перед большой аудиторией обучающихся в течение 2–4 академических часов с применением следующих активных форм обучения: ведомая (управляемая) дискуссия или беседа; модерация (наиболее полное вовлечение всех участников лекционного занятия в процесс изучаемого материала); демонстрация слайд-презентации или фрагментов учебных фильмов; мозговой штурм; мотивационная речь.
16	Информационно-проблемная лекция	Предполагает изложение материала с использованием проблемных вопросов, задач, ситуаций. Процесс познания происходит через научный поиск, диалог, анализ, сравнение разных точек зрения.
17	Кейс-метод (анализ конкретных ситуаций)	Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации (проблеме), которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в тот или иной момент времени. Таким образом, различают <i>полевые</i> ситуации, основанные на реальном фактическом материале, и <i>кресельные</i> (вымышленные) ситуации, кейсы. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.
18	Коллективные решения творческих задач	Под <i>творческими заданиями</i> понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

№	Вид	Краткое содержание
19	Коллоквиум	Коллоквиум – вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем (ситуаций). Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, массового (фронтального) опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний, умений студентов целой академической группы по данному разделу курса. Коллоквиум, как правило, проходит в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему (ситуацию), учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающиеся в то же время демонстрируют, насколько глубоко и осознанно они усвоили изученный материал.
20	Коучинг (Тренинг)	Коучинг – раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности»; искусство создания, с помощью беседы и поведения, среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение; система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в профессиональном общении.
21	Круглый стол	В современном значении выражение «круглый стол» употребляется как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется следующими особенностями: все участники круглого стола выступают в роли оппонентов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У оппонента две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.
22	Лекция – консультация	Предполагает изложение материала по типу «вопросы – ответы – дискуссия».
23	Лекция – пресс-конференция	Проводится как научно-практическое занятие, с заранее поставленной проблемой и системой докладов, длительностью 5–10 минут. Каждое выступление представляет собой логически законченный текст, заранее подготовленный в рамках предложенной преподавателем программы. Совокупность представленных текстов позволит всесторонне осветить проблему. В конце лекции преподаватель подводит итоги самостоятельной работы и выступлений студентов, дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы.
24	Лекция – провокация	Это лекции с заранее запланированными ошибками. Рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации и поиску ошибок. В конце лекции проводится диагностика знаний слушателей и разбор сделанных ошибок.

№	Вид	Краткое содержание
25	Лекция с заранее объявленными ошибками	Лекция с заранее объявленными ошибками позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию. Рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок.
26	Метод обучения в парах (спарринг-партнерство)	Спарринг (от англ. sparring) – в боксе тренировочный бой с целью всесторонней подготовки к соревнованиям. Спарринг-партнёр – соперник в различных тренировочных состязаниях. Соответственно, спарринг-партнерство как форма организации во внеаудиторной самостоятельной работе представляет собой разновидность парной работы, в которой обучающиеся, исполняя роль соперников в состязании, выполняют задания по заранее заданному педагогом алгоритму.
27	Методика «Дерево решений»	Использование методики «дерево решений» позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т.п. Построение «дерева решений» – практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов. На этапе предложения вариантов, и на этапе их оценки возможно использование метода мозгового штурма.
28	Метод «Мозгового штурма»	«Мозговая атака», «мозговой штурм» – это метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. «Мозговой штурм» – это простой способ генерирования идей для разрешения проблемы. Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.
29	Метод портфолио	Метод портфолио (итал. portfolio – 'портфель, англ. – папка для документов) – современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности.
30	Метод Сократа	Метод Сократа – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще методом «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающих короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.
31	Мини-лекция	Мини-лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала. Перед объявлением какой-либо информации преподаватель спрашивает, что знают об этом студенты. После предоставления какого-либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение студентов к этому вопросу.
32	Моделирование производственных процессов и ситуаций	Метод «Моделирование производственных процессов и ситуаций» предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса, создание интерактивной модели и др.

№	Вид	Краткое содержание
33	Образовательная экспедиция (живая параллель)	Обучение через живое наблюдение и проживание, погружение в закономерности развития, действующие повсюду. Образовательная экспедиция – это непосредственный контакт с внешней образовательной средой, её конкретным образовательным объектом (Центром занятости населения, Юридической клиникой и т. д.).
34	Обратная связь	Актуализация полученных на лекции знаний путем выяснения реакции участников на обсуждаемые темы.
35	Обсуждение в группах	Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания. Групповые обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала. Разновидностью группового обсуждения является круглый стол , который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.
36	Онлайн-семинар	Разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Во время веб-конференции каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника, или через веб-приложение. В последнем случае, чтобы присоединиться к конференции, нужно просто ввести URL (адрес сайта).
37	Передача (делегирование) полномочий	Процесс передачи части функций преподавателя студентам для достижения конкретных целей организации. Используется для улучшения и оптимизации образовательного процесса. Очень актуален в проектной деятельности студентов. Суть заключается в том, что работающие над проектом лица, лучше понимают ситуацию, чем руководитель проекта. И, соответственно им проще найти выход и решить имеющуюся проблему.
38	Проблемная лекция	На этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.
39	Просмотр и обсуждение учебных видеофильмов	Учебные и научно-познавательные видеофильмы соответствующего содержания можно использовать на любом из этапов занятий и тренингов в соответствии с их темой, целями и задачами, а не только как дополнительный материал. Перед показом фильма преподавателю необходимо поставить перед студентами несколько ключевых вопросов. Это будет основой для последующего обсуждения. Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах (моментах) и проводить дискуссию. В конце занятия необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить полученные выводы.
40	Публичная презентация проекта	Презентация – самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений, являющихся частью профессиональной деятельности преподавателя.

№	Вид	Краткое содержание
41	Работа в малых группах	Это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).
42	Разработка проекта	Этот метод позволяет мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Самое главное, что группа или отдельный участник имеет возможность защитить свой проект, доказать преимущество его перед другими и узнать мнение студентов. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в Интернет, электронную библиотечную систему, читальный зал библиотеки и т. д. Можно предложить участникам проекта собрать статьи из газет, публикации из научно-познавательных журналов, фотографии, касающиеся вопросов темы, а затем обсудить эти материалы со всей группой.
43	Ролевая игра	Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.
44	Стажировка	Производственная деятельность для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности.
45	Творческое задание	Творческое задание является содержанием (основой) любой интерактивной формы проведения занятия. Выполнение творческого задания требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем: 1) подборка примеров из практики (опыта); 2) подборка материала по определенной проблеме (ситуации); 3) участие в ролевой (ситуационной) игре и т. п.
46	Тренинг	Тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, и социальных установок. Тренинг может рассматриваться с точки зрения разных парадигм: – тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков; – тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Губиев М.Ю. Формирование команды единомышленников как фактор повышения эффективности организации: дисс. канд. психол. наук. М., 2005. С. 63.
2. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. 192 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд. СПб: Речь, 2004. 304 с.
4. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента. К.МАУП, 2002. 360 с.
5. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика. М.: Гардарики, 2005. С. 306-310.
6. Охотникова В.В., Суртаева Н.Н. Вопросы коммуникативной компетентности при подготовке специалиста в вузе. СПб., 2002. 38 с.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / Под ред. А.А. Деркача. М.: Красная площадь, 1996. 400 с.
8. Непряхин Н., Пашенко Т. Критическое мышление: железная логика на все случаи жизни. М: Альпина Паблишер, 2020. 192 с.
9. Варламова Д., Судаков Д. Атлас новых профессий. М.: Альпина. 2020. 456 с.
2. Батоцыренова К.Г. Основы теории гуманитарной подготовки студентов технического вуза (на базе педагогической технологии): дис. ... докт. пед. наук. М., 2000. 383 с.
3. Вербицкий А.А., Ларионова О.Л. Компетентностный и личностный подходы в образовании // Проблемы интеграции. М.: Логос, 2009. 336 с.
4. Губиев М.Ю. Формирование команды единомышленников как фактор повышения эффективности организации: дисс. канд. психол. наук. М., 2005. С. 63.
5. Фруммин И. Д., Добрякова М. С. Что заставляет меняться российские вузы: договор о невовлеченности // Вопросы образования. 2012. №2. С. 159-191.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2003. 480 с.
7. Зольников А. Е., Ниязбакиев И. И. Hard skills и soft skills: в чем разница для инженера? // Научное обозрение. Педагогические науки. 2019. №2-3. С. 44-48.
8. Кунгурова И.М. Педагогическая поддержка профессионально-творческого саморазвития студентов в педагогическом вузе: автореф. дис. канд. пед. наук. Новокузнецк, 2009. 24 с.
9. Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире // Тезисы доклада. М., 2017. 93 с.
10. Лукьянов Ф.Д. Твердые и мягкие навыки. Новосибирск: Академиздат. 2019.
11. Матвеева Т.А. Формирование профессиональной компетентности студентов технического вуза в условиях информатизации образования: дисс. докт. пед. наук. Екатеринбург, 2008. 436 с.

12. Милевски И. Личностное развитие успешного человека. Принципы soft skills-гибких навыков человека. <https://eouniver.com/economik-rasdel/men/6641-lichnostnoe-razvitiie-uspeshnogo-cheloveka.html>
13. Митяева А.М. Компетентностная модель многоуровневого высшего образования (на материале формирования учебно-исследовательской компетентности бакалавров и магистров): автореф. дис. д-ра пед. наук. Волгоград, 2007. 43 с.
14. Новый словарь иностранных слов. М.: Современный литератор, 2006. 1088 с.
15. Окунева В.С. Формирование компетентности командной работы студентов вуза: автореф. дисс. канд. наук. Красноярск, 2013. 24 с.
16. Саксонова Л.П. Культуросообразность технического образования. Самара: Изд-во Самар. гос. техн. ун-т, 2006. 491 с.
17. Деркач А.А. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности. М.: Красная площадь, 1996. 400 с.
18. Иванова Л.А. Современный рынок труда: тенденции формирования надпрофессиональных компетенций // Fractal Simulation. 2016. №1 (8). С. 35-41.
19. Сырямкина Е.Г., Румянцева Т.Б., Ливенцова Е.Ю. Практика развития надпрофессиональных компетенций студентов в современном университете // Образование и наука, 2016. №7 (136). С. 117-135.
20. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Эйдос. 2002. №2. С. 58-64.
21. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 292 с.

Учебное издание

**ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА**

Методические рекомендации

Составители: Л.А. Ибрагимова, С.В. Михайлова

ISBN 978-5-00047-613-0



Редактор: Е.В. Вилявина
Технический редактор: Д.В. Вилявин
Обложка: Д.В. Вилявин

Дата выхода: 24.09.2021
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. листов 1,89
Электронное издание. Объем 1,98 МБ. Заказ 2215

Издательство НВГУ
628615, Тюменская область, г. Нижневартовск, ул. Маршала Жукова, 4
Тел./факс: (3466) 24-50-51, E-mail: izdatelstvo@nggu.ru