

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 19.08.2022 10:09:10
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
коммуникологии и психологии

 Е.А. Никитина
«11» февраля 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по учебной дисциплине

Психология толерантности

37.04.01 Психология

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические аспекты программы «Психология толерантности»

1. Теоретические аспекты программы «Психология толерантности».
2. Методологические аспекты программы «Психология толерантности».
3. Толерантность в современной цивилизации.
4. Мировые процессы, повышающие актуальность проблемы толерантности.
5. Этимология и семантика понятия «толерантность».
6. Предмет психологии толерантности. Задачи дисциплины

Раздел (тема) дисциплины «Проявление толерантности на уровне общества, исторический аспект

7. Проявление толерантности на уровне общества.
8. Античность – политеизм, гражданская толерантность.
9. Средневековье – гуманизм, эпоха Возрождения – инструментальная толерантность.
10. Эпоха реформаторства – обострение проблем толерантности.
11. XIX – XX вв.: Джеймс, Ясперс – толерантность как ценность.
12. Новые представления о толерантности XXI века. Модель либерального плюрализма.

Раздел (тема) дисциплины «Толерантность как интегральная личностная характеристика»

13. Толерантность как интегральная характеристика индивида,
14. Толерантность как характеристика физиологической, психологической и социальной устойчивости человека к различным воздействиям.

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – классические парадигмы психологии личности»

15. Психодинамическая парадигма.
16. Классический психоанализ. Теория влечений Фрейда.
17. Интолерантность как неспособность выдержать фрустрацию.
18. Защитные механизмы.
19. Псевдотолерантность как проявление личностных защит.
20. Структура характера в работах Райха.
21. Хартманн и эго-психология.
22. Развитие идентичности в теории Эриксона.
23. К. Хорни и культуралистский подход.

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – современные парадигмы психологии личности»

24. Социально-когнитивная парадигма.
25. Внутренние схемы и социальные стереотипы.
26. Процессы саморегуляции.
27. Характеристики когнитивного стиля, особенности познавательной позиции, способы оценки и восприятия информации.
28. Биологическая парадигма.
29. Эволюционная парадигма.

Раздел (тема) дисциплины «Психодиагностика толерантности личности»

30. Толерантность как психофизиологическая устойчивость личности.
31. Опросник оценки нервно-психической устойчивости .
32. Посттравматические реакции, посттравматическое стрессовое расстройство.
33. Опросник выраженности симптомов ПТСР, Миссисипская шкала ПТСР .
34. Комплексные методики – экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Солдатова и др.)
35. Методика диагностики общей коммуникативной толерантности Бойко.
36. Шкала базовых убеждений Янова-Бульмана.

Раздел (тема) дисциплины «Проведение профилактических мероприятий по предупреждению экстремизма»

37. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению экстремизма.
38. Формирование в молодежной среде мировоззрения и духовно-нравственной атмосферы этнокультурного взаимоуважения.
39. Воспитание культуры толерантности и межнационального согласия.
40. Повышение уровня межведомственного взаимодействия по профилактике терроризма и экстремизма.

Раздел (тема) дисциплины «Проблема формирования толерантности в молодежной среде»

41. Проблема формирования толерантности в молодежной среде.
42. Эмпирическое исследование толерантности в молодежной среде.
43. Причины интолерантного поведения в молодежной среде

Раздел (тема) дисциплины «Современные инновационные технологии формирования толерантности»

44. Современные инновационные технологии формирования толерантности.
45. Использование средств информатизации для формирования толерантности при обучении юношей и девушек.
46. Психологические тренинги, дебаты и диспуты, а также применение мультимедийных технологий.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в коллоквиуме по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

4 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные

высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

3 балла (или оценка «**удовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 балла (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1. «Теоретические аспекты программы «Психология толерантности»

№ п\п	Содержание вопроса:	Варианты ответов:
1	Толерантность – это....	1) обобщенная характеристика личности, проявляющаяся в ее способности терпимо и без противодействия воспринимать отличающиеся от ее собственных мнения, образ жизни, поведение и какие-либо иные особенности других людей; 2) формы, способы, средства организации воспитательного взаимодействия; 3) условия протекания педагогического процесса
2	Функция толерантности –	1) направление развития потенциально конфликтной ситуации к конструктивному разрешению; 2) воспитание как сознательно и целенаправленно осуществляемый процесс; 3) обучение как целенаправленно осуществляемый процесс
3	Психология толерантности – это ...	1) наука о закономерностях развития и формирования толерантности личности; 2) наука о закономерностях биологических процессов в природе; 3) наука о закономерностях физических процессов в природе.
4	К методам сбора и накопления данных относят ...	1) наблюдение; 2) анкетирование; 3) эксперимент
5	К методам изучения педагогического опыта относятся ...	1) наблюдение; 2) изучение школьной документации; 3) аннотирование
6	Показатели толерантности –	1) устойчивость к стрессу, к психотравмирующим факторам, к

		<p>неопределенности («негативная способность» личности), к конфликтам, к поведенческим отклонениям, к агрессивному поведению, к нарушению границ и норм;</p> <p>2) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;</p> <p>3) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы</p>
7	Традиционная модель образования предполагает ...	<p>1) передачу молодому поколению универсальных элементов культуры прошлого;</p> <p>2) персональный характер обучения с учетом индивидуально-психологических особенностей обучающихся;</p> <p>3) обеспечение обучаемых знаниями, умениями, навыками и практическое приспособление их к существующему обществу</p>
8	Целеполагание – это выстраивание педагогом своей профессиональной концепции, которая содержит осознание ...	<p>1) целей и задач воспитания и обучения;</p> <p>2) целей и задач данного учебного заведения;</p> <p>3) целей своей собственной жизни.</p>
9	К конкретным задачам воспитания относятся ...	<p>1) подготовка к выбору профессии;</p> <p>2) воспитание гражданина;</p> <p>3) гуманизация воспитания.</p>
10	Наименьшей единицей педагогического процесса можно считать	<p>1) оперативные задачи;</p> <p>2) тактические задачи;</p> <p>3) стратегические задачи</p>
11	<p>1. Вставьте пропущенные слова: Психические процессы – это</p>	
12	<p>2. Вставьте пропущенные слова: Психические состояния – это</p>	
13	<p>3. Вставьте пропущенные слова: Интеллектуальные эмоции – это.....</p>	

14	<p>1. Установите последовательность:</p> <p>Психологи-гуманисты _____ считали, что источником творчества является _____. По мнению А. Маслоу – это потребность в _____, реализации своих способностей и возможностей.</p> <p>А. самоактуализации. Б. Г. Олпорт, А. Маслоу. В. мотив личностного роста.</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Раздел (тема) дисциплины «Проявление толерантности на уровне общества, исторический аспект»

15	Целевой компонент педагогического процесса включает в себя ...	1) цели и задачи; 2) формы, способы, средства организации воспитательного взаимодействия; 3) условия протекания педагогического процесса.
1 6	В качестве больших социальных групп не рассматривают:....	1) контактные группы; 2) социальные классы; 3) этносы; 4) малые классы
1 7	Согласно «теории черт» лидером является:....	1) человек, который обладает определенным набором личностных качеств; 2) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы; 3) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе; 4) человек, имеющий власть над людьми
1 8	Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:....	1) паника; 2) фрустрация; 3) стресс; 4) ужас.
1 9	Коммуникация – это:....	1) обмен информацией между общающимися индивидами; 2) организация взаимодействия между общающимися индивидами; 3) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению; 4) нет верного ответа
2 0	Принцип гуманизации содержания общего образования предполагает ...	1) активное творческое и практическое освоение общечеловеческой культуры; 2) формирование гуманитарной культуры личности;

		3) интеграцию гуманитарного и естественно-научного знания.
2 1	Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому называется:....	1) соперничество; 2) приспособление; 3) компромисс
2 2	В узком смысле воспитание рассматривается как ...	1) специально организуемая деятельность педагога и воспитанника по реализации целей образования в условиях педагогического процесса; 2) общественное явление, воздействие общества на личность; 3) непрерывный процесс, протекающий в ходе всего онтогенеза.
2 3	Экологическое воспитание ...	1) ориентирует человека на бережное отношение к природе; 2) ориентировано на уважительное отношение к правам человека; 3) направлено на формирование бережливости, предприимчивости, расчетливости.
2 4	Задачей умственного воспитания является ...	1) формирование познавательной активности; 2) развитие основных двигательных качеств; 3) формирование эстетических знаний
2 5	Вставьте пропущенные слова: Бихевиоризм – это	
2 6	Вставьте пропущенные слова: Основоположник бихевиоризма:.....	
2 7	Вставьте пропущенные слова: Мотив – это	
2 8	Вставьте пропущенные слова: Социализация – это	
2 9	Установите последовательность: Наблюдение – _____ метод психологического исследования, состоящий в преднамеренном, _____ восприятии психических явлений с целью изучения их _____ в определенных условиях и анализе этих явлений. А. систематическом и целенаправленном. Б. эмпирический В. специфических изменений.	

Раздел (тема) дисциплины «Толерантность как интегральная личностная характеристика»

30	Первичный коллектив – это группа ...	1) людей, находящихся в непосредственном общении, в деловом, бытовом, эмоциональном контакте; 2) детей-первоклассников; 3) людей, которые являются обучающимися в вузе								
3 1	Главным условием жизни и движения коллектива вперед является наличие ...	1) целей; 2) актива; 3) традиций.								
3 2	Конформизм – это ...	1) приспособленчество, принятие мнения большинства; 2) согласованность, сбалансированность интересов и отношений; 3) инакомыслие, отказ личности от подчинения коллективу.								
3 3	Соотнесите направления современной психологической науки с предметами их исследования:	<table border="1"> <tr> <td>1. Психоанализ</td> <td>А. Поведение</td> </tr> <tr> <td>2. Бихевиоризм</td> <td>Б. Познавательные процессы</td> </tr> <tr> <td>3. Когнитивная психология</td> <td>В. Бессознательное</td> </tr> <tr> <td>4. Гуманистическая психология</td> <td>Г. Личность, индивидуальность</td> </tr> </table> <p>Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г. 1 - 2 - 3 -</p>	1. Психоанализ	А. Поведение	2. Бихевиоризм	Б. Познавательные процессы	3. Когнитивная психология	В. Бессознательное	4. Гуманистическая психология	Г. Личность, индивидуальность
1. Психоанализ	А. Поведение									
2. Бихевиоризм	Б. Познавательные процессы									
3. Когнитивная психология	В. Бессознательное									
4. Гуманистическая психология	Г. Личность, индивидуальность									
3 4	Вставьте пропущенные слова: Опрос – это									
3 5	Вставьте пропущенные слова: Тесты – это.....									
3 6	Вставьте пропущенные слова: Опрос – это.....									
37	Самоактуализация – это ...	1. особенность проявления темперамента человека. 2. способ творческой деятельности 3. стремление человека к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей и способностей								
38	Передача дополнительной информации педагогом через изменение звучания голоса называется ...	1) паралингвистическим общением; 2) кинетическим общением;								

		3) экстралингвистическим общением
39	Негативная антигуманная форма общения, вскрывающая педагогическую несостоятельность прибегающего к нему преподавателя, характеризует ...	1) общение-устрашение; 2) общение-заигрывание; 3) общение-дистанцию
40	Способность педагога с помощью чувств проникать в мир душевных переживаний ученика, разделять его переживания называется ...	1) эмпатией; 2) рефлексией; 3) аттракцией
41	Вера в возможности ребенка, умение видеть в нем лучшее, а также вера в свои собственные возможности и успех своего дела определяется как ...	1) педагогический оптимизм; 2) педагогическая справедливость; 3) профессиональная самоотверженность
42	Самовоспитание – это ...	1) особенность темперамента; 2) способ творческой деятельности; 3) сознательная деятельность, направленная на возможно более полную реализацию человеком себя как личности
43	Образное мышление - это ...	1) особенность познавательных процессов; 2) характеристика учебной деятельности; 3) вид мыслительного процесса, в котором используются образы, которые извлекаются непосредственно из памяти или воссоздаются воображением
44	Массовое сознание - это ...	1) вид общественного сознания, который изучается в педагогике; 2) специфический род общественного сознания, свойственный значительным неструктурированным множествам людей, определяется как совпадение основных и наиболее значимых компонентов сознания большого числа разнообразных групп общества; 3) сознание группы людей

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – классические парадигмы психологии личности»

45	Дивергентное мышление - это ...	1) особенность познавательных процессов; 2) характеристика учебной деятельности; 3) метод творческого мышления, применяемый обычно для решения проблем и задач, заключается в поиске множества решений одной и той же проблемы.
----	---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

46	Конвергентное мышление – это ...	1) особенность воображения человека; 2) характеристика учебной деятельности; 3) метод творческого мышления, основанный на стратегии точного использования предварительно усвоенных алгоритмов решения задачи, предполагающий одно единственно правильное решение
47	Какой метод предполагает выявление и анализ мнений о тех или иных психологических явлениях и процессах, полученных от различных людей?	1) метод независимых характеристик; 2) тестовый метод; 3) анализа продуктов деятельности.
48	Какие психологические знания обладают конкретностью, интуитивностью, ограниченностью?	1) житейские; 2) научные; 3) теоретические.
49	Научные знания характеризуются ...	1) обобщенностью; 2) конкретностью; 3) ограниченностью.
50	Понятийное мышление – это	1) особенность внимания; 2) особенность памяти; 3) вид мыслительного процесса, в котором используются определенные понятия, происходит наиболее точное и обобщенное отражение действительности.
51	Умозаключение – это....	1) характеристика познавательной деятельности; 2) особенность внимания и памяти; 3) форма мышления, позволяющая из одного или нескольких суждений, сформулировать новое суждение.
52	Наглядно-действенное мышление – это...	1) характеристика познавательной деятельности; 2) особенность внимания и памяти; 3) вид мышления, который заключается в практической преобразовательной деятельности, осуществляемой с реальными предметами.
53	Наглядно-образное мышление – это...	1) особенность внимания и памяти; 2) характеристика познавательной деятельности; 3) вид мыслительного процесса, который осуществляется при непосредственном восприятии окружающей действительности, с использованием образов предметов.

54	Групповая сплоченность – это ...	1) психологическая характеристика группы; 2) устойчивая система способов, методов и форм воздействия руководителя на подчиненных, создающая своеобразный почерк управленческого поведения; 3) процесс групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов.
55	Референтная группа – это ...	1) группа людей, которые имеют общие интересы и потребности; 2) группа людей, которые легко находят общий язык, понимают друг друга; 3) реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и в самооценке.
56	Группообразование – это ...	
57	Гуманность – это ...	
58	Фрустрация – это	
59	Установите последовательность: Трансактный анализ – представляет собой _____, служащую для описания и анализа поведения человека как _____, так и в составе группы; один и тот же человек, находясь в некоей _____, может функционировать, исходя из одного из трёх эго-состояний, чётко отличимых одно от другого. А. определённой ситуации. Б. индивидуально. В. психологическую модель	

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – современные парадигмы психологии личности»

60	Внушение – это ...	1) процесс воздействия на психическую сферу человека, связанный со снижением сознательности и критичности при восприятии и реализации внушаемого содержания, с отсутствием целенаправленного активного его понимания в данном состоянии; 2) обычная беседа друзей; 3) веселая встреча товарищей
61	Внутренняя мотивация - это...	1) система мотивов, которая побуждает человека к действию с целью повышения самоуверенности, самореализации, в отличие от внешней цели;

		2) влияние других людей; 3) влияние общества
62	Галлюцинации – это ...	1) патологическое нарушение перцептивной деятельности, состоящее в восприятии объектов, которые в данный момент не воздействуют на соответствующие органы чувств; 2) особенность профессиональной деятельности; 3) особенность интеллекта
63	Интроверт - это ...	1) человек, который сосредоточен на своем внутреннем мире, замкнутый, избегающий контактов с другими людьми; 2) общительный, веселый человек; 3) особенность внимания
64	Экстраверт – это...	1) человек, интересы которого направлены на внешний мир, внешние объекты, общительный, коммуникабельный, социально адаптирован; 2) необщительный человек; 3) характеристика памяти
65	Социализация – это ...	1) характеристика познавательной деятельности; 2) особенность интеллектуальной деятельности; 3) процесс и результат усвоения и активного воспроизводства человеком жизненного опыта, осуществляемый в общении и деятельности
66	Интеллектуальная одаренность – это ...	1) характеристика познавательной деятельности; 2) особенность интеллектуальной деятельности; 3) способность к творческой интеллектуальной деятельности, связанной с созданием новых идей, использованием нестандартных подходов в разработке проблем, чувствительностью к наиболее перспективным линиям поиска решений
67	Иллюзия - это ...	1) искажение информации; 2) особенность восприятия информации; 3) ошибки восприятия, связанные с неверной интерпретацией сенсорных сигналов от объектов окружающего мира
68	Индукция психоинтеллектуальной деятельности – это....	1) характеристика познавательной деятельности; 2) особенность интеллектуальной деятельности;

		3) метод совместного решения творческих задач, с помощью которого члены группы в соответствии с закрепленными за ними ролями используют специальный программный вопросник, стараются активизировать интеллектуальную деятельность всех участников
69	Характеристика творческой группы - ...	1) совместная познавательная деятельность; 2) совместная беседа и дискуссия; 3) группа включает в себя генератора идей и «резонатора» (человека, который умеет переформулировать новую идею, раскрыть ее суть)
70	Психологическое воздействие - это ...	процесс взаимодействия людей; целенаправленное влияние одной личности на другую; компонент общения, по своей сущности - «проникновение» одной личности (или группы лиц) в психику другой личности с целью изменения, перестройки индивидуальных или групповых психологических характеристик: взглядов, убеждений, мотивов, установок, состояний
71	Психологическое заражение - ...	
72	Сила нервной системы – это	
73	Основные формы внушения:...	
74	Установите последовательность: Эксперимент – это _____ психологического исследования, при котором _____ активное вмешательство в ситуацию со стороны _____, осуществляющего планомерное изменение одной или нескольких переменных и регистрацию изменений. А. происходит; Б. метод; В. Исследователя	

Раздел (тема) дисциплины «Психодиагностика толерантности личности»

75	Подражание – это ...	1) способ убеждения собеседника; 2) механизм воздействия, передача определенного эмоционально-психологического настроя от одного человека к другому, основан на влиянии на эмоционально-бессознательную сферу человека;
----	----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		3) социально-психологический феномен, основанный на воспроизведении деятельности, поступков, качеств другого человека, на которого индивид хочет быть похож
76	Вдохновение – это ...	1) познавательная деятельность человека; 2) активность человека в профессиональной деятельности; 3) состояние напряжения и подъема духовных сил, творческого волнения человека, ведущее к возникновению или реализации замысла и идеи произведения науки, искусства и техники
77	Воодушевление – это ...	1) характеристика памяти; 2) позитивное психическое состояние, связанное с «подъемом духа», с приливом сил и повышением силы мотива в результате достижения цели; 3) негативное психическое состояние
78	Способности – это...	1) особенность темперамента; 2) особенность учебной и профессиональной деятельности человека; 3) индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности
79	Компетентный человек	1) является активным и трудолюбивым; 2) имеет учебные и профессиональные награды, дипломы и поощрения; 3) обладает основательными знаниями, хорошо осведомлен в какой-либо сфере деятельности или области научных знаний
80	Задатки – это ...	1) характеристика памяти; 2) анатомо-физиологические особенности нервной системы, мозга, составляющие основу развития способностей; 3) негативное психическое состояние
81	Одаренность – это ...	1) музыкальные способности; 2) сочетание различных высокоразвитых способностей, обеспечивающее успешность выполнения определенной деятельности; 3) неумение выполнять продуктивную деятельность

82	Наблюдательность - это...	1) способность человека, проявляющаяся в умении подмечать существенные, характерные, малозаметные свойства предметов и явлений; 2) негативное психическое состояние; 3) характеристика профессии
83	Склонность – это....	1) способность человека, проявляющаяся в умении подмечать существенные, характерные, малозаметные свойства предметов и явлений; 2) профессионально- важное качество; 3) избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая его заниматься
84	Творческая личность – это ...	1) индивид, который обычно выполняет деятельность; 2) личность, реализующая свою креативность в инновационных достижениях; личность творца, который создает принципиально новые идеи, образы в результате своей деятельности; 3) индивид, который находится в негативном настроении
85	Талант – это ...	1) средний уровень развития способностей; 2) способность человека, проявляющаяся в умении подмечать существенные, характерные, малозаметные свойства предметов и явлений; 3) высокий уровень развития способностей, прежде всего специальных
86	Толерантность – это...	
87	Понятие – это ...	
88	Установите соответствие между термином и определением :	
	1. Воображение – это	А. состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающие источником его развития
	2. Интерес - это....	Б. психический процесс, заключающийся в создании новых образов (представлений) путем переработки материала восприятия и представлений, полученных в предшествующем опыте
	3. Потребность - это...	С. форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности
	Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, С. 1 - 2 -	

	3 -
89	<p>Установите последовательность:</p> <p>Гуманность - обусловленная _____ нормами и ценностями система установок личности на _____ объекты, которая представлена в сознании _____ сострадания и сочувствия, реализуется в общении и деятельности, в соучастии и помощи другим.</p> <p>А. социальные. В. нравственными. С. переживаниями</p>

Тема: «Проведение профилактических мероприятий по предупреждению экстремизма»

90	Суждение – это ...	1) свойство внимания; 2) особенность памяти; 3) форма мышления, позволяющая устанавливать простейшие связи между явлениями и отношения между предметами окружающего мира, их свойствами и признаками
91	Когда человек ставит перед собой слишком сложные, нереальные цели свидетельствует о ...	1) завышенном уровне притязаний; 2) целеустремленности субъекта; 3) повышенном уровне тревожности.
92	Главным в характеристике личности является ее...	1) общественная сущность; 2) биологическая сущность; 3) телесная сущность
93	Ведущим компонентом в структуре личности является ...	1) направленность; 2) опыт; 3) индивидуальные особенности психических процессов.
94	Дивергентное мышление - это ...	1) особенность познавательных процессов; 2) характеристика учебной деятельности; 3) метод творческого мышления, применяемый обычно для решения проблем и задач, заключается в поиске множества решений одной и той же проблемы
95	Конвергентное мышление – это ...	1) особенность воображения человека; 2) характеристика учебной деятельности; 3) метод творческого мышления, основанный на стратегии точного использования предварительно усвоенных алгоритмов решения задачи, предполагающий одно единственно правильное решение
96	Процесс усвоения личностью антисоциальных норм, негативных ролей, которые приводят к дестабилизации общества:	1) асоциализация 2) ресоциализация 3) десоциализация.
97	Компетентность становится фактором,	1) ее волевому компоненту;

	обеспечивающим результативность деятельности, благодаря ...	2) ее эмоциональному компоненту; 3) ее когнитивному компоненту						
98	Способность преподавателя видеть все, что происходит вокруг него, заниматься сразу несколькими видами деятельности называется ...	1) распределенностью внимания; 2) эмпатией; 3) рефлексией						
99	Методами опроса «лицом к лицу» являются ...	1) беседа; 2) интервью; 3) анкетирование						
100	Методы теоретического исследования предназначены ...	1) для обобщения данных, полученных эмпирическим путем; 2) для определения проблем, формулирования гипотез и для оценки собранных фактов; 3) для установления количественных зависимостей между изучаемыми явлениями						
101	<p>Установите соответствие между термином и определением :</p> <table border="1"> <tr> <td>1. Когнитивная психология –</td> <td>А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.</td> </tr> <tr> <td>2. Фрустрация –</td> <td>Б. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.</td> </tr> <tr> <td>3. Методы коллективного творчества:</td> <td>В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.</td> </tr> </table> <p>Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, С. 1 - 2 - 3 -</p>		1. Когнитивная психология –	А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.	2. Фрустрация –	Б. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.	3. Методы коллективного творчества:	В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.
1. Когнитивная психология –	А. мозговой штурм, синектика, маевтика, индуцирование психоинтеллектуальной деятельности.							
2. Фрустрация –	Б. научное направление, которое изучает процесс восприятия, переработки и хранения информации человеком.							
3. Методы коллективного творчества:	В. психическое состояние человека, вызываемое объективными непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели или к решению задачи.							
102	<p>1. Установите последовательность:</p> <p>Интеллект - качество психики, состоящее из способности _____ к новым ситуациям, способности к _____ на основе опыта, пониманию и применению _____ концепций и использованию своих знаний для управления окружающей средой. А. абстрактных. В. обучению. Б. адаптироваться.</p>							
103	Общие способности - это...							
104	Социальный конфликт возникает в результате....							

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, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

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

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 (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

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

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Представьте, что вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Недавно на предприятии был объявлен прием рабочих различных специальностей. Желающих оказалось много. При приеме на работу с претендентами беседовал менеджер по кадрам, а также руководитель соответствующего участка работы. Будущим работникам была предложена «достойная» зарплата. Их заверили, что через три месяца зарплата им будет повышена. Они стали добросовестно работать. Прошло более трех месяцев, но зарплату рабочим не повысили. Самые активные работники заинтересовались, почему им не прибавляют обещанную надбавку. Руководители разговаривали с ними недоброжелательно, да еще и пригрозили, что если они поднимут этот вопрос еще раз, то их уволят. Одни смирились с «волчьими» законами рынка труда, а другие продолжали возмущаться.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Какие варианты решения проблемы Вы предлагаете? Могут ли сотрудники объединиться и выдвинуть свои требования руководителю предприятия, потребовать уважительного отношения к себе и повышения зарплаты?

Компетентностно-ориентированная задача № 2

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии ПАТП г. Курска. Руководство вашего предприятия приняло решение о выпуске новых видов продукции. В связи с этим предусматривается: закупка новых видов оборудования, обучение персонала работе на нем, временное сокращение выпуска продукции и соответственное уменьшение размера заработной платы; изменение структуры кадров (перестановка, создание новых рабочих мест). Многие из работников предприятия не одобряют эти изменения, так как считают, что нововведения приведут к сокращению численности сотрудников, сокращению заработной платы, повышению интенсификации труда, нарушению социально-психологического климата в коллективе, неуверенности в завтрашнем дне.

Проанализируйте ситуацию. Как Вы будете себя вести? Какие возможны варианты решения этой проблемной ситуации?

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Представьте, что Вы работаете школьным психологом в Средней общеобразовательной школе № 20 им. А. Хмелевского г. Курска. Вы ведете занятие в 10 классе. Одна из учениц, Миронова Катя за лето очень выросла. Она страдает оттого, что её рост сейчас - 175 см. В классе Катя теперь намного выше всех. К доске выходит, сторбившись, сутулится. Девушка постоянно слышит реплики мальчишек: «Эй, каланча!». Учителя тоже постоянно делают замечания по поводу осанки. Каждый выход к доске – страдание. Поэтому иногда Катя отказывается отвечать – пусть лучше «два», чем ещё одно унижение. Успеваемость ученицы с начала года резко снизилась. По многим предметам у нее оценки только за письменные работы, а скоро конец четверти. Проанализируйте педагогическую ситуацию. Какую личностно - ориентированную ситуацию можно смоделировать для Кати? Нужно провести беседу с обучающимися этого класса? Какой стратегии должен придерживаться педагог, чтобы минимизировать стресс ученицы при ответе у доски?

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Представьте, что Вы работаете психологом в отделе довузовской подготовки и трудоустройства выпускников в Курской государственной сельскохозяйственной академии им. И.И. Иванова. В ваш отдел пришел работать молодой специалист Некрасов Иван. Проработав чуть меньше месяца, он получил свое первое серьезное задание - сделать рекламные буклеты о профессиях, специальностях, которым обучают в академии. Иван вынужден был выполнять это задание самостоятельно, так как более опытный сотрудник находился в отпуске. Молодой специалист с энтузиазмом взялся за работу, но времени на выполнение задания было крайне мало. Сделав буклеты, Иван понял, что допустил серьезные ошибки в оформлении, но времени на исправление не осталось. У Ивана не было возможности поговорить с руководителем перед общим собранием. На совещании молодой специалист очень волновался, но держал себя в руках и, когда ему предоставили слово, коротко сообщил, что из-за допущенных ошибок он постарается сделать новый вариант рекламных буклетов на следующей неделе. Начальник отдела вышел из себя, при всех отругал и унизил Ивана. Иван держался спокойно и пообещал в кратчайшие сроки исправить допущенные ошибки.

Проанализируйте ситуацию. Определите варианты решения проблемной ситуации. Определите психологические основы поведения сотрудников. Как Вы думаете, как должен был поступить начальник отдела? Что бы Вы сказали на месте начальника отдела?

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском монтажном техникуме. К Вам за помощью обратились две девушки выпускного курса техникума: Татьяна и Светлана. Сейчас преддипломная практика, до защиты диплома остается один месяц. Девушки стали очень эмоциональные, нервные, но все равно стараются иногда отдыхать. Вот только в их комнате общежития в последнее время происходит необычное поведение их однокурсницы Валентины. Она встает «ни свет, ни заря», садится читать книжки, часто по многу часов подряд не встает со стула. Питается кое-как, в сухомятку. Почти никуда не выходит, ни с кем не общается. Стала раздражительной, недоброжелательной, хотя раньше она была доброй и приветливой. Но из-за усталости, Валентина плохо запоминает учебный материал, путает информацию. Все трое учатся приблизительно одинаково, но Татьяна и Светлана уже заканчивают написание своих дипломных работ, а у Валентины написана только половина ее работы. Татьяна и Светлана просят у Вас совет, как помочь Валентине, так как в последнее время она стала плохо выглядеть: бледная, измученная, с «синяками» под глазами. Проанализируйте ситуацию. Какие варианты решения проблемы возможны? Что Вы скажите Валентине, как ей изменить свое поведение? Какие педагогические методы воздействия можно использовать в этой ситуации?

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии «Курский электроаппаратный завод» г. Курска. С Вами работают Ирина и Сергей, в соседних отделах. Однажды на одной из коллективных встреч между ними завязался спор по профессиональному вопросу. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних отделов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили конфликт. После этого они старались избегать

общения друг с другом. Позднее, в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице, Сергей оказался в одном отделе с Ириной. Их неприязнь стала еще больше. Они не упускали момента, чтобы «задеть», обидеть друг друга. Руководитель отдела поговорила с ними, и казалось, что отношения улучшились. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Через три месяца, не выдержав напряжения, Ирина перестала стараться работать, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации, и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным. Проанализируйте ситуацию.

Какой вариант решения проблемы Вы предлагаете? Оцените решение руководителя для предотвращения конфликта: 1) руководитель принял ошибочное и несправедливое решение о повышении в должности Ирины, что будет провоцировать дальнейший конфликт; 2) руководитель не должен был переводить Сергея в отдел Ирины. Для прекращения конфликта Сергею нужно уволиться или перевестись в другой отдел; 3) руководителю следовало бы вмешаться сразу. Ирина и Сергей должны были сразу идти к руководителю вместе и при нем высказать свои претензии; 4) руководитель должен был корректно указать Ирине и Сергею на то, что они повели себя непрофессионально, неэтично.

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Представьте, что Вы работаете психологом в отделе довузовской подготовки и трудоустройства выпускников в Курской государственной сельскохозяйственной академии им. И.И. Иванова. В любой организации есть отделы, в которых неблагоприятные условия труда, в которых не хотят работать специалисты. И вот однажды начальница отдела, в котором Вы работаете, вернувшись с планерки, сообщила Вам тоном, не терпящим возражений, что Вы будите замещать заболевшую сотрудницу в соседнем отделе, в котором неблагоприятные условия труда. Вы категорически отказались, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а Вам нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада, о чем ваша начальница хорошо знала. Ваши препирательства ни к чему не привели, руководитель настаивала, Вы отказывались, и тогда она сообщила о Вашем отказе ректору Курской государственной сельскохозяйственной академии.

Проанализируйте ситуацию. Какой вариант решения проблемы Вы предлагаете? Какое поведение вышестоящего руководителя в этой ситуации будет наиболее эффективным: 1. Сделать выговор подчиненной за ее отказ выполнить поручение непосредственного руководителя. 2. Побеседовать с непосредственным руководителем подчиненной о том, что разрешение данной проблемы – это ее обязанность. 3. Побеседовать с подчиненной в целях выяснения причин ее поведения и поиска разрешения возникшей проблемы. 4. Рекомендовать непосредственному руководителю подчиненной быть более гибкой в общении с людьми.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Задачи вашего предприятия усложнились в связи с перепрофилированием продукции всей организации. Данная ситуация была

обусловлена тем, что предприятие опередили конкуренты и сбыт продукции резко упал. Под угрозой оказалась конкурентоспособность предприятия АО «Авиаавтоматика». Генеральный директор после совещания с Советом директоров, дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению организации для выпуска нового ассортимента продукции. Все руководители и персонал предприятия приняли задание как руководство к действию. Но некоторые из руководителей среднего звена и мастера начали нервничать, так двое из них стали очень эмоциональными, раздражительными, у них «сдали нервы», они стали думать не столько о делах предприятия, сколько о себе. Проанализируйте ситуацию. Что бы Вы сделали на месте руководителя предприятия? Укажите необходимые действия руководителя в данной ситуации: 1) руководитель не должен реагировать на поведение сотрудников; 2) руководитель с помощью авторитарных методов может заставить работать всех сотрудников; 3) руководитель совместно с другими руководителями среднего звена должен разработать программу по повышению мотивации труда; 4) руководитель должен собрать руководителей среднего звена для объяснения негативных последствий низкой мотивации труда и призвать их работать лучше.

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. Ректор университета Михайлов В.А. предоставил крупную денежную сумму Интернату № 2 г. Курска в виде подарка на проведение юбилейного, праздничного мероприятия. Сотрудники Курского государственного университета отнеслись к такой благотворительности не однозначно. Были высказаны различные точки зрения: ряд работников поддержали руководителя, так как считают, что спонсорство явление нравственное, приносящее пользу, как обществу, так и организациям. Другие посчитали, что руководитель поступил аморально по двум причинам: крупный взнос ухудшил финансовое положение Курского государственного университета, чем нанес ущерб ее работникам; в принципе такие «жесты» формирует иждивенчество тех, кто надеется на спонсорство, и не стремится сам заработать на подобные цели.

Проанализируйте ситуацию. Какие варианты решения проблемы возможны? Как бы Вы поступили на месте ректора Курского государственного университета? Опишите программу работы с проблемной ситуацией.

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Представьте, что Вы работаете начальником Управления научных исследований в Курском государственном университете. В вашем управлении есть вакансия. На эту должность был объявлен конкурс и проведено собеседование с претендентами. У кандидата на должность должны быть такие качества, как общительность, коммуникабельность, умение оказывать влияние на других людей, избегать конфликтов. Ректор университета настоял на том, чтобы на работу взяли дочь влиятельного человека Сидорову Наталью. Эта девушка не имеет опыта работы, профессиональных навыков, не имеет представления о своей работе. Проанализируйте ситуацию. Подумайте, что можно сделать в такой ситуации? Как помочь молодой сотруднице в профессиональном развитии? Разработайте программу развития профессионально-важных качеств этого специалиста.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Представьте, что Вы работаете начальником отдела по работе с персоналом в ПАО «Сбербанк». В вашу организацию после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист-бухгалтер Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых бухгалтеров, не имеющих высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении профессиональных вопросов, даже связанных с производственной необходимостью, Сергей всякий раз не желает отвечать и выражает свое недовольство. «Старожилы предприятия» чувствуют себя уязвленными, испытывают угрозу в связи с предстоящим сокращением штатов.

Проанализируйте ситуацию. Определите тип конфликта по характеру участников. Какова его структура? Кто является инициатором конфликта? Какие варианты разрешения проблемы существуют? Разработайте и напишите план мероприятий по устранению конфликтной ситуации.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Ваше предприятие затратило большие суммы денег на покупку нового оборудования и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то АО «Авиаавтоматика» начнет получать прибыль от вложений только через 10 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства. Но это означает, что АО «Авиаавтоматика» придется оставить без работы несколько сотен рабочих. Генеральный директор пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на производство авиа- и электронных приборов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Генеральный директор узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Он устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн. долларов наличными за предоставление АО «Авиаавтоматика» контракта на изготовления авиа- и электронных приборов. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Генеральный директор утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место. Проанализируйте ситуацию.

Как бы Вы поступили на месте генерального директора АО «Авиаавтоматика»? Какие существуют варианты решения этой проблемы?

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии ПАТП г. Курска. В проектно-отделе вашего предприятия работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничные никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких

поручений или в очередной раз ссылаясь на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

Проанализируйте ситуацию. Что бы Вы сделали на месте руководителя? Какие методы управления предприятием можно использовать? Есть ли ошибки в решениях руководителя?

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Представьте, что Вы работаете психологом в Юго-Западном государственном университете. Начальник отдела по научной работе Тамара М. хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим руководителем. Как правило, бывает так, что она хорошо работает, наработывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает свою точку зрения, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается и уходит. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно добиваться своего.

Проанализируйте ситуацию. Какие методы саморегуляции поведения Вы бы посоветовали Тамаре?

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя информационного отдела. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: получаете информацию от руководителя отдела и вносите его в информационную базу, составляете список работников и передаете все данные своему руководителю. Таким образом, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться с работы по личным делам, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия: по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть; официальное распоряжение о

повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой; оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата. Проанализируйте ситуацию. Оцените предложение руководителя и предложите наиболее конструктивные ответные действия со стороны подчиненного. Как бы Вы поступили на месте руководителя?

Компетентностно-ориентированная задача № 16

Представьте, что Вы работаете начальником отдела в Курском государственном университете. Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная Ольга М., которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в университете больше года, и свои обязанности выполняет качественно. Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу. А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют, прежде всего, от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходить, хотя бы, потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня 14 января: прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях (таблица 1). Кроме того, Вы планировали повысить ее в должности, но теперь думаете, следует ли это делать.

Таблица 1. - График опозданий Ольги М.

Дата	День недели	Опоздания
12 ноября	Пятница	12 минут
22 ноября	Вторник	22 минуты
30 ноября	Понедельник	19 минут
6 декабря	Вторник	14 минут
11 января	Среда	15 минут
13 января	Пятница	12 минут

Проанализируйте ситуацию. Нужно ли учитывать факт опозданий, принимая решение о повышении сотрудника в должности? Составьте план беседы с сотрудницей. Какие педагогические методы воздействия можно использовать в этой ситуации?

Компетентностно-ориентированная задача № 17

Представьте, что Вы работаете психологом гостиницы «Белая акация» в г. Курске. В вашу гостиницу после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых специалистов, не имеющих высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении профессиональных вопросов, даже связанных с производственной необходимостью, Сергей всякий раз не желает отвечать и выражает свое недовольство. «Старожилы» гостиницы чувствуют себя уязвленными, испытывают угрозу в связи с

предстоящим сокращением штатов. Проанализируйте ситуацию. Определите тип конфликта по характеру участников. Какова его структура? Кто является инициатором конфликта? Какие варианты разрешения проблемы существует? Разработайте и напишите план мероприятий по устранению конфликтной ситуации.

Компетентностно-ориентированная задача № 18

Представьте, что Вы работаете психологом в ПАТП г. Курска. Вам нравится Ваша работа. Она относится к тем видам деятельности, занимаясь которыми, нужно постоянно учиться, совершенствоваться. Вы это понимаете и уже давно собираетесь заняться самообразованием регулярно. Но пока Вам удается это делать лишь фрагментарно – то Вы ходите на курсы, то в Интернете посмотрю информацию, то книгу читаю. Пока не удастся уследить за новыми тенденциями в том деле, которым занимаюсь. Прочитанное забывается, записи теряются. Как Вам научиться быть организованным?» Сформулируйте основные правила эффективной самоорганизации.

Компетентностно-ориентированная задача № 19

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. В нашем коллективе есть люди, относящиеся к разным национальностям и имеющие различное вероисповедание. Я сам являюсь атеистом и считаю, что каждый имеет право верить в то, во что считает нужным. Во время обеденного перерыва мой коллега, мусульманин, стал говорить о том, что его религия самая истинная. И тогда я стал с ним спорить и критически высказался по поводу его религии. Разговор закончился тем, что каждый остался при своей точке зрения. Он очень рассердился на меня и почти перестал со мной разговаривать, а это мешает нашей совместной работе». Какое поведение в данной ситуации было бы более конструктивным? Проанализируйте эффективность поведения участников исходя из теории трансактного анализа Э. Берна и стратегий взаимодействия К. Томаса – Р. Килменна.

Компетентностно-ориентированная задача № 20

Представьте, что вы работаете психологом на предприятии ООО «ПОГА- 1» г. Курска. Недавно на предприятии был объявлен прием рабочих различных специальностей. Желающих оказалось много. При приеме на работу с претендентами беседовал менеджер по кадрам, а также руководитель соответствующего участка работы. Будущим работникам была предложена «достойная» зарплата. Их заверили, что через три месяца зарплата им будет повышена. Они стали добросовестно работать. Прошло более трех месяцев, но зарплату рабочим не повысили. Самые активные работники поинтересовались, почему им не прибавляют обещанную надбавку. Руководители разговаривали с ними недоброжелательно, да еще и пригрозили, что если они поднимут этот вопрос еще раз, то их уволят. Одни смирились с «волчьими» законами рынка труда, а другие продолжали возмущаться. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Какие варианты решения проблемы Вы предлагаете? Могут ли сотрудники объединиться и выдвинуть свои требования руководителю предприятия, потребовать уважительного отношения к себе и повышения зарплаты?

Компетентностно-ориентированная задача № 21

Представьте, что вы работаете психологом в Курском государственном университете. На Вашей кафедре работает Петров Виктор Иванович. Он ответственный и дисциплинированный сотрудник. В то же время он человек очень подозрительный, обидчивый и мнительный, ему все время кажется, что другие ущемляют его интересы, поступают по отношению к нему несправедливо. Из-за этого у него часто возникают конфликты с коллегами и руководством. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вести себя с таким человеком, чтобы общение с ним было более конструктивным? Определите акцентуацию характера Петрова В. И. Какая стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Компетентностно-ориентированная задача № 22

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. В нашем коллективе работает Николаева О.А. Мы вместе готовим очень важный проект и сделать его нужно быстро. Ольга Александровна человек обстоятельный, все делает очень тщательно, но медленно. Замечания руководителя о том, что нужно все делать быстрее, не оказывают на нее никакого влияния. Остальные сотрудники начинают раздражаться и обвинять Ольгу Александровну в нерасторопности, и это ни к чему хорошему не приводит. Проанализируйте ситуацию. Как коллегам нужно вести себя в этой ситуации? Определите тип темперамента Николаевой О.А. Какая стратегия поведения коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

Компетентностно-ориентированная задача № 23

Представьте, что вы работаете психологом в Курском государственном университете. В вашем отделе работают восемь специалистов. Работали в коллективе слаженно, успешно, работу свою любили. Вашим руководителем был кандидат технических наук Олег Георгиевич Иванов. Важные вопросы, проблемы в отделе обсуждались, решения принимались коллегиально, всем сотрудникам это нравилось. Но случилось так, что О.И. Иванов нашел работу с более высокой оплатой труда и уволился. Вскоре «сверху» был назначен новый руководитель отдела Сидоров Сергей Васильевич. Человек молодой, энергичный, подающий надежды на профессиональные успехи. Некоторое время отдел работал по инерции слаженно и дружно. Но наступил отчетный период, нужно было составить новый план развития отдела на пять лет по усложненной тематике его работы. Как и прежде, сотрудники отдела хотели внести свои предложения для составления этого плана работы. Однако новый руководитель Сидоров С.В. дал понять, что важные решения он будет принимать только сам. Каждому из инженеров он дал конкретные задания, которые лишали их инициативы и творчества. Это резко изменило отношение коллег в отделе, ухудшилась психологическая атмосфера в коллективе. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Какие варианты решения проблемы Вы предлагаете? Как Вы думаете, руководитель отдела Сидоров С.В. должен учитывать мнение своих подчиненных? Сотрудники могут объединиться и выдвинуть свои требования руководителю отдела, объяснить ему необходимость творческой, демократичной обстановки в учреждении?

Компетентностно-ориентированная задача № 24

Представьте, что вы работаете начальником отдела в Курском государственном университете. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную, Сидорову Т.М., молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Компетентностно-ориентированная задача № 25

Представьте, что вы работаете менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Компетентностно-ориентированная задача № 26

Представьте, что вы работаете преподавателем в Курском государственном университете. Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему отделением и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя. Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Компетентностно-ориентированная задача № 27

Представьте, что вы работаете психологом в Курской городской поликлинике. Главный врач и заведующая отделением решили открыть коммерческие палаты для укрепления материально-технической базы больницы. Чтобы увеличить прибыль, главный врач предлагает вложить деньги в закупку дорогостоящего оборудования, которое позволит улучшить эффективность лечебного процесса. А заведующая отделением считает, что средства надо тратить на капитальный ремонт коммерческих палат и на услуги квалифицированного врачебного и сестринского персонала. Задание: дайте характеристику конфликта, предложите стратегию его разрешения.

Компетентностно-ориентированная задача № 28

Представьте, что вы работаете психологом. Начальник принял на работу сотрудника в одно из подразделений, не согласовав этот вопрос с руководителем данного подразделения и без соответствующей проверки его профессиональной подготовки. Вскоре обнаружилось, что вновь принятый сотрудник не способен выполнять обязанности по должности. Руководитель подразделения в служебной записке докладывает о профессиональной непригодности новичка и в категоричной форме требует его увольнения. Между начальником и руководителем подразделения возник конфликт.

Компетентностно-ориентированная задача № 29

Представьте, что вы работаете психологом. Между заместителем руководителя среднего уровня и линейным руководителем осложнились отношения в связи с тем, что из-за неудовлетворительных коммуникаций на соответствующем уровне управления в организации возникла предпосылка срыва важного мероприятия. Заместитель руководителя, в обязанности которого входит определение графика и осуществление контроля за проведением подобных мероприятий, в беседе с линейным руководителем за несколько дней до указанного мероприятия выясняет, что сроки его проведения линейным руководителем не установлены. В ходе этой же беседы линейный руководитель предлагает сроки проведения мероприятия, а заместитель высказывает ему свое недовольство в не совсем корректной форме. Линейный руководитель в инициативной беседе с руководителем среднего уровня (своим непосредственным начальником), признав в общем свой просчет в сложившейся ситуации, обратил внимание и на то, что эта ситуация стала следствием того, что заместитель не акцентировал внимание на приближающихся сроках проведения указанных мероприятий на очередном совещании. Руководитель среднего уровня рекомендовал своему подчиненному более внимательно следить за графиками проведения подобных мероприятий и более тесно контактировать по этим вопросам с соответствующими должностными лицами. На очередном совещании руководитель среднего уровня в форме безликой критики акцентировал внимание на сложившейся ситуации. Проанализируйте действия всех участников сложившейся ситуации. Является ли она конфликтом? Выявите в ней конфликтные ситуации. Спрогнозируйте отношения между участниками ситуации после совещания. Уместна ли была критика на совещании?

Компетентностно-ориентированная задача № 30

Представьте, что вы работаете психологом. Между заместителем руководителя среднего уровня и линейным руководителем осложнились отношения в связи с тем, что из-за неудовлетворительных коммуникаций на соответствующем уровне управления в организации возникла предпосылка срыва важного мероприятия. Заместитель руководителя, в обязанности которого входит определение графика и осуществление контроля за проведением подобных мероприятий, в беседе с линейным руководителем за несколько дней до указанного мероприятия выясняет, что сроки его проведения линейным руководителем не установлены. В ходе этой же беседы линейный руководитель предлагает сроки проведения мероприятия, а заместитель высказывает ему свое недовольство в не совсем корректной форме. Линейный руководитель в инициативной беседе с руководителем среднего уровня (своим непосредственным начальником), признав в общем свой просчет в сложившейся ситуации, обратил внимание и на то, что эта ситуация стала следствием того, что заместитель не акцентировал внимание на приближающихся сроках проведения указанных мероприятий на очередном совещании. Руководитель среднего уровня рекомендовал своему подчиненному более внимательно следить за графиками проведения подобных мероприятий и более тесно контактировать по этим вопросам с соответствующими должностными лицами. На очередном совещании руководитель среднего уровня в форме безликой критики акцентировал внимание на сложившейся ситуации. Проанализируйте действия всех участников сложившейся ситуации. Является ли она конфликтом? Выявите в ней конфликтные ситуации. Спрогнозируйте отношения между участниками ситуации после совещания. Уместна ли была критика на совещании?

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, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

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

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

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 (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по дихотомической шкале</i>
100–50	зачтено
49 и менее	не зачтено

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100–85	отлично
84–70	хорошо
69–50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

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.

Темы рефератов:

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические аспекты программы «Психология толерантности»

1. Теоретические аспекты программы «Психология толерантности».
2. Методологические аспекты программы «Психология толерантности».
3. Толерантность в современной цивилизации.
4. Мировые процессы, повышающие актуальность проблемы толерантности.
5. Этимология и семантика понятия «толерантность».
6. Предмет психологии толерантности. Задачи дисциплины

Раздел (тема) дисциплины «Проявление толерантности на уровне общества, исторический аспект

7. Проявление толерантности на уровне общества.
8. Античность – политеизм, гражданская толерантность.
9. Средневековье – гуманизм, эпоха Возрождения – инструментальная толерантность.
10. Эпоха реформаторства – обострение проблем толерантности.
11. XIX – XX вв.: Джеймс, Ясперс – толерантность как ценность.
12. Новые представления о толерантности XXI века. Модель либерального плюрализма.

Раздел (тема) дисциплины «Толерантность как интегральная личностная характеристика»

13. Толерантность как интегральная характеристика индивида,
14. Толерантность как характеристика физиологической, психологической и социальной устойчивости человека к различным воздействиям.

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – классические парадигмы психологии личности»

15. Психодинамическая парадигма.
16. Классический психоанализ. Теория влечений Фрейда.
17. Интолерантность как неспособность выдержать фрустрацию.
18. Защитные механизмы.
19. Псевдотолерантность как проявление личностных защит.
20. Структура характера в работах Райха.
21. Хартманн и эго-психология.
22. Развитие идентичности в теории Эриксона.
23. К. Хорни и культуралистский подход.

Раздел (тема) дисциплины «Индивидуальная психология толерантности – современные парадигмы психологии личности»

24. Социально-когнитивная парадигма.
25. Внутренние схемы и социальные стереотипы.
26. Процессы саморегуляции.
27. Характеристики когнитивного стиля, особенности познавательной позиции, способы оценки и восприятия информации.
28. Биологическая парадигма.
29. Эволюционная парадигма.

Раздел (тема) дисциплины «Психодиагностика толерантности личности»

30. Толерантность как психофизиологическая устойчивость личности.
31. Опросник оценки нервно-психической устойчивости .
32. Посттравматические реакции, посттравматическое стрессовое расстройство.
33. Опросник выраженности симптомов ПТСР, Миссисипская шкала ПТСР .
34. Комплексные методики – экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Солдатова и др.)
35. Методика диагностики общей коммуникативной толерантности Бойко.
36. Шкала базовых убеждений Янова-Бульмана.

Раздел (тема) дисциплины «Проведение профилактических мероприятий по предупреждению экстремизма»

37. Проведение профилактических мероприятий по предупреждению экстремизма.
38. Формирование в молодежной среде мировоззрения и духовно-нравственной атмосферы этнокультурного взаимоуважения.
39. Воспитание культуры толерантности и межнационального согласия.
40. Повышение уровня межведомственного взаимодействия по профилактике терроризма и экстремизма.

Раздел (тема) дисциплины «Проблема формирования толерантности в молодежной среде»

41. Проблема формирования толерантности в молодежной среде.
42. Эмпирическое исследование толерантности в молодежной среде.
43. Причины интолерантного поведения в молодежной среде

Раздел (тема) дисциплины «Современные инновационные технологии формирования толерантности»

44. Современные инновационные технологии формирования толерантности.
45. Использование средств информатизации для формирования толерантности при обучении юношей и девушек.
46. Психологические тренинги, дебаты и диспуты, а также применение мультимедийных технологий.

Требования к реферату: объем: 14-15 стр., шрифт – 14, Times New Roman, интервал – 1,5. Структура: титульный лист, введение, основной текст (изложение материала), заключение, список использованных источников. Защита реферата представляет собой выступление на 7-10 минут перед группой студентов, раскрывающее тему вопроса, с использованием иллюстраций и примеров.

Критерии оценки реферата:

Оценка «отлично» (5 баллов) – отличное выполнение реферата и его успешная защита. Реферат написан грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, в работе присутствуют ссылки на учебные пособия, учебники, монографии, мнения известных ученых, приводятся примеры из учебной и профессиональной деятельности.

Оценка «хорошо» (4 балла) – реферат написан хорошо, грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, в работе присутствуют ссылки на учебные пособия, учебники, монографии. Но студент допустил ошибки в своем ответе.

Оценка «удовлетворительно» (3 балла) – реферат написан удовлетворительно. Студент не продемонстрировал способность к научному анализу, допустил ошибки в ответе.

Оценка «неудовлетворительно» (2 балла) – реферат написан неудовлетворительно. Студент не выполнил задание или выполнил плохо, не знает теоретический материал дисциплины.