

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 дисциплине

Формирование толерантности в образовании

37.04.01 Психология

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании»

1. Теоретические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании».
2. Методологические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании».
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 «Исторический аспект проблемы толерантности»

7. Исторический аспект проблемы толерантности .
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 «Формирование толерантности в образовании»

13. Формирование толерантности в образовании.
14. Дефицит толерантности в педагогическом сообществе.
15. Толерантность педагогов и преподавателей.

Раздел (тема) дисциплины «Воспитание толерантности посредством организации деятельности обучающихся»

16. Воспитание толерантности посредством организации деятельности обучающихся.
17. Толерантность преподавателей и обучающихся.
18. Формирование толерантности во время вне учебной совместной деятельности преподавателей и обучающихся.

Раздел (тема) дисциплины «Методы воспитания толерантности»

19. Методы воспитания толерантности.
20. Метод убеждения в процессе формирования толерантности обучающихся.
21. Самоубеждение – метод самовоспитания личности.
22. Метод внушения в процессе формирования толерантности обучающихся

Раздел (тема) дисциплины «Диагностика уровня сформированности толерантности у обучающихся»

23. Диагностика уровня сформированности толерантности у обучающихся.
24. Наблюдение за обучающимися во время проблемных дискуссий, ролевых игр, групповой рефлексии.

25. Анализ продуктов деятельности обучающихся

26. Метод анкетирования обучающихся.

Раздел (тема) дисциплины «Взаимодействие образовательного учреждения и родителей в воспитании толерантности»

27. Взаимодействие образовательного учреждения и родителей в воспитании толерантности.

28. Воспитание обучающихся в семье.

29. Проблема толерантности в отношениях между педагогами в образовательного учреждения.

Раздел (тема) дисциплины «Управленческий подход к формированию толерантности обучающихся»

30. Управленческий подход к формированию толерантности обучающихся.

31. Организация и осуществление научных исследований, реализация проектов и инициатив по формированию толерантности.

32. Развитие сотрудничества и координация работы с организациями, занимающимися проблемами формирования установок толерантного сознания.

33. Проведение тренингов, конференций, семинаров, выставок, фестивалей, арт-проектов, посвященных проблемам межэтнического, межкультурного и этноконфессионального взаимодействия.

Раздел (тема) дисциплины «Современные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи»

34. Современные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи.

35. Интерактивная деятельность в процессе формирования толерантности обучающихся.

36. Инновационные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи.

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 «Формирование толерантности»

1. Формирование толерантности – это

1. Процесс развития способности человека терпимо и без противодействия воспринимать отличающиеся от ее собственных мнения, образ жизни, поведение других людей.

2. Процесс развития творческих способностей человека.

3. Процесс развития общительности и коммуникабельности человека.

2. 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

3. Показатели толерантности:
.....

1) устойчивость к стрессу, к психотравмирующим факторам, к неопределенности («негативная способность» личности), к конфликтам, к поведенческим отклонениям, к агрессивному поведению, к нарушению границ и норм;

2) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;

3) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы

4. 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

5. 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.

6. Установите соответствие:

| | |
|------------------------|--|
| 1. Психологии - это... | А. Системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении субъектом объективного мира, в построении им неотчуждаемой от него картины этого мира и |
|------------------------|--|

| | |
|-----------------------------------|---|
| | саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности |
| 2. Психические состояния – это... | Б. Наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности. |
| 3. Психика – это... | С. Состояние человека в данный момент времени (сосредоточенности или рассеянности, спокойствия или раздражительности, восторга или сочувствия, творческого подъема или апатии, уверенности или сомнения и т.д.) |

7. Установите последовательность:

Психические свойства личности - устойчивые _____ психики индивида, закрепленные и _____ в структуре _____ (темперамент; черты характера, например, общительность, настойчивость, эмоциональность и т.д.).

А. личности

В. проявления.

С. повторяющиеся.

8. Метод, позволяющий сделать надежные выводы о причинно-следственных связях исследуемого явления и научно объяснить происхождение явления, называется...

1. экспериментом
2. анкетированием
3. наблюдением.

9. Межличностные отношения - ...

1) субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения;

2) отношения между товарищами по работе;

3) семейные отношения.

10. Опросник – это ...

1. вид анкеты, составленный для изучения и оценки отдельных свойств и проявлений личности, с помощью заранее составленных вариантов ответов на каждый вопрос.

2. метод наблюдения.

3. способ эксперимента.

11. Методы научных исследований - это ...

1. приемы и средства, с помощью которых ученые получают достоверные сведения, используемые для построения научных теорий, выработки практических рекомендаций.

2. способы творческого развития.

3. методы развития общительности и коммуникабельности.

12. Внешнее наблюдение – это ...

1. вид наблюдения, при котором сбор психологических данных о поведении человека происходит путем прямого наблюдения за ним со стороны.

2. характеристика мышления.

3. характеристика внимания.

13. Стандартизованное наблюдение- ...

1. вид структурированного наблюдения, при котором заранее определяются процедуры исследования и элементы изучаемой ситуации.

2 характеристика памяти.

3. характеристика воображения.

14. Включенное наблюдение

1. вид наблюдения, которое проводится с участием ученого (психолога) в качестве непосредственного участника того процесса, за ходом которого ведется наблюдение.

2. характеристика мышления.

3. характеристика внимания.

15. К методам сбора и накопления данных относят ...

1) наблюдение;

2) анкетирование;

3) эксперимент.

Раздел (тема) «Исторический аспект проблемы толерантности»

16. Темперамент - ...

1. устойчивая совокупность индивидуальных психофизиологических особенностей личности (динамические особенности протекания психических процессов и состояний человека).

2. особенность профессии.

3. особенность общения друзей.

17. Установите соответствие:

| | |
|--|---|
| 1. Психодиагностика – это... | А. Метод дифференциальной психологии, направленный на выявление психических свойств и черт личности |
| 2. Психологическая профилактика – это... | Б. Деятельность по разработке, апробации и внедрению развивающих программ для детей, молодежи с учетом задач каждого возрастного этапа, обеспечение гармоничного, психического развития и формирования личностей юношей и девушек на каждом этапе их развития |
| 3. Психодиагностика – это ... | С. Психотерапевтическая система, в основе которой лежит выявление особенностей переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами |

18. Установите последовательность:

Приём обучения (обучающий приём) – это кратковременное _____ между преподавателем и _____, направленное на передачу и усвоение _____ знания, умения, навыка.

А. конкретного.

В. взаимодействие.

С. обучающимся.

19. Воспитание - это ...

20. Воспитание толерантности – это ...

21. Социализация - это

1. процесс и результат усвоения и активного воспроизводства человеком жизненного опыта, осуществляемый в общении и деятельности.

2. неумение общаться с людьми.

3. особенность памяти.

22. Наблюдение – это...

1. один из основных методов, заключающийся в систематическом и целенаправленном восприятии объектов, ситуаций, явлений, с целью изучения явлений и объектов, их изменений в зависимости от определенных условий и установление причин происходящих изменений.

2. метод анкетирования.

3. метод тестирования.

23. Анкетирование – это ...

1. процесс получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации, представляющей опросный лист для ответов на заранее составленные вопросы.

2. способ ведения беседы.

3. способ развития общительности.

24. Переговоры - это ...

1) двусторонний (многосторонний) процесс совместного поиска взаимоприемлемого решения социального конфликта;

2) процесс эффективного общения людей;

3) процесс общения людей в группе.

25. Инстинкт – это.....

1) поведение человека в стрессовой ситуации;

2) врожденная форма поведения, обеспечивающая приспособление организма к типичным условиям его жизни;

3) обычное поведение человека в жизни.

26. К процессам памяти не относится...

А) развитие информации;

Б) хранение информации;

В) запоминание информации.

27. Высшим видом памяти считается:

А) двигательная память;

Б) образная память;

В) эмоциональная память;

Г) вербальная память.

28. К познавательным процессам относятся:

А) темперамент;

Б) радость;

В) способности;

Г) мышление.

29. Сущность процесса мышления состоит в установлении таких связей и отношений между предметами и явлениями, как:

А) беспричинные;

Б) корреляционные;

В) причинно-следственные;

Г) какие-либо связи, не являющиеся сущностью мышления.

30. Совокупность приемов, облегчающих процесс запоминания, - это:
- А) мнемоника;
 - Б) рефлексия;
 - В) интеграция.
31. Установите последовательность познавательных психических процессов в структуре приема и обработки информации....
- А) восприятие;
 - Б) мышление;
 - В) память;
 - Г) ощущение;
 - Д) воображение.

Раздел (тема) «Формирование толерантности в образовании»

32. Формирование толерантности в образовании -
33. Установите последовательность:
- Психологи-гуманисты _____ считали, что источником творчества является _____. По мнению А. Маслоу – это потребность в _____, реализации своих способностей и возможностей.
- А. самоактуализации.
 - Б. Г. Олпорт, А. Маслоу.
 - В. мотив личного роста
34. 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.
35. Внешнее наблюдение – это ...
- 1. вид наблюдения, при котором сбор психологических данных о поведении человека происходит путем прямого наблюдения за ним со стороны.
 - 2. характеристика мышления.
 - 3. характеристика внимания.
36. Стандартизированное наблюдение- ...
- 1. вид структурированного наблюдения, при котором заранее определяются процедуры исследования и элементы изучаемой ситуации.
 - 2 характеристика памяти.
 - 3. характеристика воображения.
37. Самоактуализация – это ...
- 1)стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
 - 2)характеристика учебной деятельности;
 - 3) характеристика профессиональной деятельности.
38. Система приобретенных в процессе обучения знаний, умений, навыков, способов мышления – это ...

- 1) образование;
- 2) обучение;
- 3) воспитание.

39. Установите соответствие между понятиями и определениями:

| | |
|------------------------------|---|
| 1. Общение – это... | А. Исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных или идеальных, прежде всего математических, моделей |
| 2. Моделирование - это... | В. Проводится с участием ученого в качестве непосредственного участника того процесса, за ходом которого ведется наблюдение |
| 3. Включенное наблюдение ... | С. сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия, и понимание другого человека |

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, С.

- 1 -
- 2 -
- 3 -

40. Психические процессы – это

41. Психические состояния – это ...

42. Тестирование – это

1. метод психологической диагностики, позволяющий получить сопоставимые количественные и качественные показатели степени развитости изучаемых психологических свойств и состояний личности, необходимых теоретических знаний, практических умений и навыков.
2. метод развития памяти.
3. метод ведения беседы.

43. Социальная группа - это...

1) ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков

2) скопление людей, вызванное необычным событием.

3) несколько человек, которые пытаются найти решение определенной научной проблемы.

44. Механизм межличностного восприятия, который представляет собой особый вид понимания другого человека, стремление эмоционально откликнуться на его проблемы:...

а) идентификация;

б) эмпатия;

в) рефлексия.

45. Идентификация - это ...

1. процесс объединения субъектом себя с другим человеком или группой на основе эмоциональной связи; уподобление, отождествление себя с собеседником.

2. эмоции, чувства.

3. особенность темперамента.

46. Самосознание – это ...

1. осознание человеком самого себя, своих собственных качеств.
2. понимание других людей.
3. особенность характера.

47. Эмпатия – это ...

1. постижение эмоционального состояния, проникновение в переживания другого человека, сочувствие, сопереживание собеседнику.
2. неумение общаться.
3. особенность профессии.

Раздел (тема) «Воспитание толерантности посредством организации деятельности обучающихся»

48. Воспитание – это...

1. целенаправленная содержательная профессиональная деятельность педагога, содействующая максимальному развитию личности ребёнка, его вхождению в контекст современной культуры, становлению его как субъекта и стратега собственной жизни.
2. процесс творческого развития личности;
3. процесс общения и взаимодействия индивидов.

49. Рефлексия (в социальной психологии)-...

1. осознание субъектом того, как он воспринимается и оценивается другими людьми.
2. особенность внимания.
3. характеристика памяти.

50. Установите соответствие между термином и определением:

| | |
|----------------------------|---|
| 1. Компоненты одаренности: | А. способность правильно, адекватно понимать поведение людей и эффективно общаться. |
| 2. Социальный интеллект – | Б. научное направление, согласно которому человеческое поведение, опыт и познание во многом определены внутренними и иррациональными влечениями |
| 3. Психоанализ - | С. интеллект, креативность и духовность |

51. Установите последовательность:

Общение – это сложный, _____ установления и развития контактов между людьми, порождаемый _____ в совместной деятельности и включающий в себя обмен _____, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

- А. информацией
- В. многоплановый процесс
- С. потребностями.

52. Деятельность психологической службы -.....

53. Профессиональные отношения - ...

54. Социальный стереотип – это ...

1. относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта, складывающийся в условиях дефицита информации, как результат обобщения личного опыта индивида и представлений в обществе.
2. образ познавательных процессов.
3. образ двигательной активности.

55. Социальная роль – это ...

1. способ поведения человека, соответствующий принятым нормам в зависимости от статуса в обществе, в системе межличностных отношений.
2. профессиональные действия и поступки.
3. особенности характера человека.

56. Опосредованное общение:

- а) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием;
- б) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.);
- в) характеризуется неполным психологическим контактом.

57. Методы научных исследований - это _____, с помощью которых ученые получают _____ сведения, используемые для построения, выработки практических рекомендаций.

- А. достоверные
- Б. приемы и средства
- В. научных теорий.

58. Формирование личности означает:

- А) количественные изменения, происходящие в организме человека;
- Б) качественные изменения, происходящие в организме человека;
- В) целенаправленное становление человека как социальной личности.

59. Все общеобразовательные программы РФ подразделяются ...

- А) на общеобразовательные и профессиональные;
- Б) на основные и дополнительные;
- В) на основные и прикладные.

60. Какая отрасль психологии изучает психологические закономерности обучения и воспитания?:

- А) общая психология;
- Б) возрастная психология;
- В) педагогическая психология.

61. Какие из перечисленных средств общения относятся к невербальным?

- А) жесты;
- Б) позы;
- В) мимика;
- Г) все перечисленные.

62. Общение - это ...

- А) сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека;

- Б) профессиональная деятельность человека;
- В) неумение разговаривать с людьми.

63. Структура общения: ...

- А) коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие;
- Б) память, мышление;
- В) восприятие, внимание.

Раздел (тема) «Методы воспитания толерантности»

64. Процесс воспитания это:....

- А) целенаправленный и организованный процесс формирования личности;
- Б) направленное воздействие на человека со стороны общественных институтов с целью формирования у него определенных знаний, взглядов и убеждений, нравственных ценностей;
- В) передача накопленного опыта от старших поколений к младшим.

65. Установите последовательность.

Воображение – _____ процесс, выражающийся в построении _____ и конечного результата предметной _____ субъекта; в создании программы поведения, когда проблемная ситуация неопределенна.

- А. образа средств.
- Б. познавательный.
- С. деятельности.

66. Педагогика – это.....

- А) наука, которая изучает закономерности воспитания, образования и обучения;
- Б) наука, которая изучает эффективные формы общения и взаимодействия;
- В) наука, которая изучает особенности поведения человека в профессиональной деятельности.

67. Формирование личности означает:

- А) количественные изменения, происходящие в организме человека;
- Б) качественные изменения, происходящие в организме человека;
- В) целенаправленное становление человека как социальной личности.

68. Все общеобразовательные программы РФ подразделяются ...

- А) на общеобразовательные и профессиональные;
- Б) на основные и дополнительные;
- В) на основные и прикладные.

69. Какая отрасль психологии изучает психологические закономерности обучения и воспитания?:

- А) общая психология;
- Б) возрастная психология;
- В) педагогическая психология.

70. Установите соответствие понятий и определений:

| | |
|----------------|--|
| 1. Образование | А) единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов; |
| 2. Воспитание | Б) деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства; |
| 3. Обучение | В) целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни |

Напишите около номера задания соответствующую букву: А, Б, В, Г.

1 -

2 -

3 -

72. Групповая сплоченность: _____

73. Целостность педагогического процесса заключается в:....

А) в подчинении всех процессов, его образующих, главной, общей и единой цели-формированию всесторонне и гармонично развитой личности;

Б) в том, что все процессы, образующие педагогический процесс протекают в одних и тех же условиях;

В) в том, что все процессы, образующие педагогический процесс имеют общую методологическую основу.

74. Какие из перечисленных средств общения относятся к невербальным?

А) жесты;

Б) позы;

В) мимика;

Г) все перечисленные.

75. Общение - это ...

А) сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека;

Б) профессиональная деятельность человека;

В) неумение разговаривать с людьми.

76. Структура общения: ...

А) коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие;

Б) память, мышление;

В) восприятие, внимание.

77. Социальная адаптация - это ...

- А) это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса;
- Б) неумение общаться с людьми;
- В) эмоции, чувства.

78. Социализация - это

- А) процесс и результат усвоения и активного воспроизводства человеком жизненного опыта, осуществляемый в общении и деятельности;
- Б) неумение общаться с людьми;
- В) особенность памяти.

79. Непрерывное профессиональное развитие – это...

- А) комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение общими компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития;
- Б) процесс обучения и воспитания студентов в высшем учебном заведении;
- В) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям.

Раздел (тема) «Диагностика уровня сформированности толерантности у обучающихся»

80. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:

- а) рефлексией;
- б) эмпатией;
- в) идентификацией;
- г) сопоставление;

81. Уподобление, отождествление с чем-либо или с кем-либо, называется:

- а) идентификация;
- б) креативность;
- в) научение;
- г) карикатура;

82. Качество голоса, его диапазон, тональность – это

- а) паралингвистика;
- б) кинесика;
- в) проксемика;
- г) визуальные;

83. Восприятие – это:

- а) целостное отражение предметов и явлений объективного мира при их непосредственном воздействии в данный момент на органы чувств;
- б) наименьшая величина различий между раздражителями, когда разница между ними улавливается;
- в) функциональное состояние органов чувств, зависящее от чувствительности анализаторов соответствующего типа;
- г) нет верного ответа;

84. Темперамент это:

- а) врожденные особенности человека, обуславливающие степень эмоциональной возбудимости и особенности приспособления к окружающей среде;
- б) общие закономерности психики;
- в) приобретенные особенности человека;

г) все ответы верны;

85. Социальная общность, члены которой, не имея непосредственных контактов между собой, связаны опосредованно психологическими механизмами групповой коммуникации это-

- 1) большая группа;
- 2) малая группа;
- 3) социальный класс;
- 4) формальная группа.

86. По какому признаку выделены такие социальные группы как горожане, селяне, провинциалы, столичные жители?

- 1) территориальному;
- 2) конфессиональному;
- 3) этносоциальному;
- 4) демографическому.
- 5)

87. По какому признаку выделены такие социальные группы как женщины, мужчины, дети, пожилые люди?

- 1) демографическому;
- 2) конфессиональному;
- 3) этносоциальному;
- 4) поселенческому.

88. Относительно устойчивые и самостоятельные связи, возникающие между социальными группами, а также внутри них в процессе жизни и деятельности, называются

- 1) социальными отношениями;
- 2) социальной мобильностью;
- 3) социальной системой;
- 4) социальной стратификацией.

89. Какой признак относится только к большим группам?

- 1) отсутствие прямых контактов между членами группы;
- 2) общность интересов;
- 3) прямые контакты между участниками группы и их взаимодействие;
- 4) распределение функций и социальных ролей между членами групп.

90. Что относится к большим социальным группам?

- 1) молодежь;
- 2) семья;
- 3) компания друзей;
- 4) школьный класс.

91. По характеру межгрупповых и внутригрупповых социальных связей выделяют

- 1) объективные макрогруппы и субъективно-психологические макрогруппы;
- 2) организованные и неорганизованные группы;
- 3) открытые и закрытые группы;
- 4) условные и реальные группы.

92. Массовидные явления психики-это

- 1) феномены, описываемые в психологических терминах и возникающие в больших социальных группах или массах людей;

- 2) феномены, описываемые в психологических терминах и возникающие в малых социальных группах;
 - 3) явления, возникающие при социальной мобильности;
 - 4) феномены, описываемые в политических терминах и возникающие в политических группах
93. Что не относится к массовидным явлениям?
- 1) диалог;
 - 2) паника;
 - 3) распространение слухов;
 - 4) общественное мнение.
94. Сложившаяся в современном обществе практика обмена информацией между массами людей с помощью различных материальных и технических средств – это
- 1) массовые коммуникации;
 - 2) массовые психические состояния;
 - 3) общественное мнение;
 - 4) массовые социальные установки.

95. Установите соответствие между термином и определением:

| | |
|----------------------------|---|
| 1. Компоненты одаренности: | А. способность правильно, адекватно понимать поведение людей и эффективно общаться. |
| 2. Социальный интеллект – | Б. научное направление, согласно которому человеческое поведение, опыт и познание во многом определены внутренними и иррациональными влечениями |
| 3. Психоанализ - | С. интеллект, креативность и духовность |

Раздел (тема) «Взаимодействие образовательного учреждения и родителей в воспитании толерантности»

96. Общение – это:...
- а) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов;
 - б) процесс установления и развития контактов между людьми;
 - в) производство индивидами их общего;
 - г) все ответы верны;
97. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это...
- а) идентификация;
 - б) эмпатия;
 - в) рефлексия;
 - г) систематика;
98. В качестве больших социальных групп не рассматривают:
- а) контактные группы;
 - б) социальные классы;
 - в) этносы;
 - г) малые классы;
99. Согласно «теории черт» лидером является:
- а) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;
 - б) человек с более высоким уровнем активности, участия,

- влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;
- в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе;
 - г) человек, имеющий власть над людьми;

100. Формула конфликта выглядит так: «конфликт = конфликтная ситуация +...»:

- а) инцидент;
- б) индивид;
- в) субъект;
- г) ситуация;

101. Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:

- а) паника;
- б) фрустрация;
- в) стресс;
- г) ужас;

102. Коммуникация — это:

- а) обмен информацией между общающимися индивидами;
- б) организация взаимодействия между общающимися индивидами;
- в) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению;
- г) нет верного ответа;

103. Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому называется:

- а) соперничество;
- б) приспособление;
- в) компромисс;
- г) нет верного ответа;

104. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

- а) референтными;
- б) формальными;
- в) условными;
- г) неформальными;

105. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности — это:

- а) социализация;
- б) образование;
- в) развитие;
- г) обобщение;

106. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

- а) социальная роль;
- б) статус;
- в) позиция;
- г) расположение;

107. Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:

- а) альтруизм;
- б) карьеризм;
- в) эгоизм;
- г) злость;

108. Общение как взаимодействие представляет собой одну из следующих сторон деятельности:

- а) интерактивную;
- б) коммуникативную;
- в) перцептивную;
- г) все ответы верны;

109. Невербальная коммуникация включает в себя все нижеследующие системы, за исключением:

- а) эффектов восприятия;
 - б) организации пространства и времени;
 - в) пара- и экстралингвистической;
 - г) оптико-кинетических;
- д) визуального контакта;

110. Установите соответствие:

| | |
|--|---|
| 1. Психоанализ – это... | А. Метод дифференциальной психологии, направленный на выявление психических свойств и черт личности |
| 2. Психологическая профилактика – это... | Б. Деятельность по разработке, апробации и внедрению развивающих программ для детей, молодежи с учетом задач каждого возрастного этапа, обеспечение гармоничного, психического развития и формирования личностей юношей и девушек на каждом этапе их развития |
| 3. Психодиагностика – это ... | С. Психотерапевтическая система, в основе которой лежит выявление особенностей переживаний и действий человека, обусловленных неосознаваемыми мотивами |

Раздел (тема) «Управленческий подход к формированию толерантности обучающихся»

111. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:

- а) рефлексией;
- б) эмпатией;
- в) идентификацией;
- г) сопоставление;

112. Уподобление, отождествление с чем-либо или с кем-либо, называется:

- а) идентификация;
- б) креативность;
- в) научение;
- г) карикатура;

113. Качество голоса, его диапазон, тональность – это
- а) паралингвистика;
 - б) кинесика;
 - в) проксемика;
 - г) визуальные;
114. Восприятие – это:
- а) целостное отражение предметов и явлений объективного мира при их непосредственном воздействии в данный момент на органы чувств;
 - б) наименьшая величина различий между раздражителями, когда разница между ними улавливается;
 - в) функциональное состояние органов чувств, зависящее от чувствительности анализаторов соответствующего типа;
 - г) нет верного ответа;
115. Темперамент это:
- а) врожденные особенности человека, обуславливающие степень эмоциональной возбудимости и особенности приспособления к окружающей среде;
 - б) общие закономерности психики;
 - в) приобретенные особенности человека;
 - г) все ответы верны;
116. Социальная общность, члены которой, не имея непосредственных контактов между собой, связаны опосредованно психологическими механизмами групповой коммуникации это-
1. большая группа;
 2. малая группа;
 3. социальный класс;
 4. формальная группа.
117. По какому признаку выделены такие социальные группы как горожане, селяне, провинциалы, столичные жители?
1. территориальному;
 2. конфессиональному;
 3. этносоциальному;
 4. демографическому.
118. По какому признаку выделены такие социальные группы как женщины, мужчины, дети, пожилые люди?
- 1) демографическому;
 - 2) конфессиональному;
 - 3) этносоциальному;
 - 4) поселенческому.
119. Относительно устойчивые и самостоятельные связи, возникающие между социальными группами, а также внутри них в процессе жизни и деятельности, называются
1. социальными отношениями;
 2. социальной мобильностью;
 3. социальной системой;
 4. социальной стратификацией.
120. Какой признак относится только к большим группам?

1. отсутствие прямых контактов между членами группы;
2. общность интересов;
3. прямые контакты между участниками группы и их взаимодействие;
4. распределение функций и социальных ролей между членами групп.

121. Что относится к большим социальным группам?

- 5) молодежь;
- 6) семья;
- 7) компания друзей;
- 8) школьный класс.

122. По характеру межгрупповых и внутригрупповых социальных связей выделяют

- 5) объективные макрогруппы и субъективно-психологические макрогруппы;
- 6) организованные и неорганизованные группы;
- 7) открытые и закрытые группы;
- 8) условные и реальные группы.

123. Массовидные явления психики-это

- 5) феномены, описываемые в психологических терминах и возникающие в больших социальных группах или массах людей;
- 6) феномены, описываемые в психологических терминах и возникающие в малых социальных группах;
- 7) явления, возникающие при социальной мобильности;
- 8) феномены, описываемые в политических терминах и возникающие в политических группах.

124. Что не относится к массовидным явлениям?

5. диалог;
6. паника;
7. распространение слухов;
8. общественное мнение.

125. Сложившаяся в современном обществе практика обмена информацией между массами людей с помощью различных материальных и технических средств – это

- 5) массовые коммуникации;
- 6) массовые психические состояния;
- 7) общественное мнение;
- 8) массовые социальные установки.

Раздел (тема) «Современные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи»

126. Более или менее единообразное и устойчивое отношение масс людей к тому, что происходит с ними и вокруг них – это

- 1) массовые социальные установки;
- 2) общественное мнение;
- 3) массовое сознание;
- 4) массовые коммуникации.

127. В данный момент времени пользуется наибольшей популярностью среди масс людей – это ...

- 1) мода;

- 2) слухи;
- 3) реклама;
- 4) общественное мнение.

128. Действия, направленные на популяризацию среди масс людей кого-либо или чего-либо – это

- 1) реклама;
- 2) слухи;
- 3) мода;
- 4) религия.

129. Недостоверная, непроверенная информация, распространяемая среди масс людей исключительно из уст в уста – это

- 1) слухи;
- 2) реклама;
- 3) религия;
- 4) мода.

130. В каком веке началось систематическое изучение массовидных явлений?

- 1) в XIX;
- 2) в XXI;
- 3) в XVI;
- 4) в XVII.

131. Неорганизованное или потерявшее организованность скопление людей, не имеющее общей осознанной цели и находящееся в состоянии эмоционального возбуждения – это

- 1) толпа;
- 2) группа;
- 3) класс;
- 4) люди.

132. Закон Олпорта- Постмэна – это закон ...

- 1) слуха;
- 2) рекламы;
- 3) моды;
- 4) религии.

133. Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют ...

- 1) толпу;
- 2) класс;
- 3) этнос;
- 4) сословие.

134. Физическое и вербальное поведение, направленное на применение вреда кому-либо – это ...

- 1) агрессия;
- 2) злость;
- 3) зависть;
- 4) стресс.

135. Заражение, внушение, подражание – это способы ...

- 1) воздействия;

- 2) регуляции;
- 3) исследования;
- 4) контроля.

136. Установите соответствие:

| Уровень потребностей | Примеры потребностей |
|---|--|
| 1. Потребность в самоактуализации | А. пища, вода, сон |
| 2. Потребность в уважении | Б. стабильность, порядок, зависимость, защита, свобода от страха |
| 3. Потребность в любви и принадлежности | В. семья, дружба |
| 4. Потребность в безопасности | Г. компетентность, достижение успеха |
| 5. Физиологические потребности | Д. реализация своих целей |

137. Главное требование культуры общения по телефону – это...

- a. краткость (лаконичность) изложения
- b. длительность общения
- c. четкость изложения
- d. жесткость в разговоре.

138. Деловые беседы и переговоры осуществляются в форме...

- a. невербальной
- b. вербальной
- c. рефлексивной
- d. Нерефлексивной.

139. Деловые беседы часто проходят...

- a. на улице
- b. в формальной обстановке
- c. в общественном транспорте
- d. в неформальной обстановке.

140. Деловая беседа может...

- a. предварять переговоры
- b. вредить переговорам
- c. быть их составной частью
- d. способствовать конфликтной ситуации.

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**.

Темы рефератов

Раздел (тема) дисциплины «Теоретические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании»

1. Теоретические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании».
2. Методологические аспекты программы «Формирование толерантности в образовании».
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 «Исторический аспект проблемы толерантности»

7. Исторический аспект проблемы толерантности .
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 «Формирование толерантности в образовании»

13. Формирование толерантности в образовании.
14. Дефицит толерантности в педагогическом сообществе.
15. Толерантность педагогов и преподавателей.

Раздел (тема) дисциплины «Воспитание толерантности посредством организации деятельности обучающихся»

16. Воспитание толерантности посредством организации деятельности обучающихся.
17. Толерантность преподавателей и обучающихся.
18. Формирование толерантности во время вне учебной совместной деятельности преподавателей и обучающихся.

Раздел (тема) дисциплины «Методы воспитания толерантности»

19. Методы воспитания толерантности.
20. Метод убеждения в процессе формирования толерантности обучающихся.
21. Самоубеждение – метод самовоспитания личности.
22. Метод внушения в процессе формирования толерантности обучающихся

Раздел (тема) дисциплины «Диагностика уровня сформированности толерантности у обучающихся»

23. Диагностика уровня сформированности толерантности у обучающихся.
24. Наблюдение за обучающимися во время проблемных дискуссий, ролевых игр, групповой рефлексии.
25. Анализ продуктов деятельности обучающихся
26. Метод анкетирования обучающихся.

Раздел (тема) дисциплины «Взаимодействие образовательного учреждения и родителей в воспитании толерантности»

27. Взаимодействие образовательного учреждения и родителей в воспитании толерантности.
28. Воспитание обучающихся в семье.
29. Проблема толерантности в отношениях между педагогами в образовательного учреждения.

Раздел (тема) дисциплины «Управленческий подход к формированию толерантности обучающихся»

30. Управленческий подход к формированию толерантности обучающихся.
31. Организация и осуществление научных исследований, реализация проектов и инициатив по формированию толерантности.
32. Развитие сотрудничества и координация работы с организациями, занимающимися проблемами формирования установок толерантного сознания.
33. Проведение тренингов, конференций, семинаров, выставок, фестивалей, арт-проектов, посвященных проблемам межэтнического, межкультурного и этноконфессионального взаимодействия.

Раздел (тема) дисциплины «Современные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи»

34. Современные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи.
35. Интерактивная деятельность в процессе формирования толерантности обучающихся.
36. Инновационные методы и технологии формирования толерантности детей и молодежи.

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.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

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 № 2

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 № 3

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 № 4

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии ПАТП г. Курска. В проектном 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 больничный 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 ссылалась 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 № 5

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, нарабатывает 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 № 6

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, кто 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 № 7

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 № 8

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 № 9

1. Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова 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 № 10

2. 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, сгорбившись, 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 № 11

3. 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 № 12

4. 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 сухом мятке. 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 № 13

5. Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова 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 № 14

6. 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 № 15

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 № 16

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 № 17

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 № 18

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 № 19

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 № 20

13. Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. В проектном 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 больничный 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 № 21

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 № 22

15. Представьте, что Вы работаете психологом в Юго-Западном 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 № 23

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 существуют? 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 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 № 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.