

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 01.10.2022 14:15:50
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой
коммуникологии и психологии

 Е.А. Никитина
«11» февраля 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся

по учебной дисциплине «Психофизиологии профессиональной
деятельности»

для направлений подготовки и специальностей,
учебные планы которых предусматривают изучение дисциплины
«Психофизиологии профессиональной деятельности»

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА

Раздел (тема) № 1 «Теоретические основы психофизиологии профессиональной деятельности»

1. Теоретические основы психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Отечественные научные теории и концепции психофизиологии профессиональной деятельности.
3. Зарубежные научные теории и концепции психофизиологии профессиональной деятельности.

Раздел (тема) № 2 «Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности»

4. Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности.
5. Метод наблюдения и эксперимента.
6. Метод тестирования, опроса, использование профессиограмм.

Раздел (тема) № 3 «Особенности строения нервной системы человека»

7. Особенности строения нервной системы человека.
8. Функции, структура и свойства психики.
9. Сознание, подсознание, бессознательное.

Раздел (тема) № 4 «Психофизиология ощущений и восприятия»

10. Психофизиология ощущений и восприятия .
11. Функции восприятия.
12. Виды ощущений и восприятия.
13. Иллюзии восприятия

Раздел (тема) № 5 «Психофизиология внимания,

- 1.Психофизиология внимания.
- 2.Функции внимания.
3. Виды внимания .
4. Развитие внимания.

Раздел (тема) № 6 «Психофизиология памяти»

- 1.Психофизиология памяти.
- 2.Виды памяти.
- 3.Развитие познавательных способностей.
- 4.Мнемотехника

Раздел (тема) № 7 «Психофизиология мышления, воображения. Сознание»

1. Психофизиология мышления, воображения.
2. Функции мышления и воображения.
3. Виды мышления и воображения.
4. Развитие мышления и воображения

Раздел (тема) № 8 «Психофизиология эмоций»

1. Психофизиология эмоций.
2. Функции эмоций.
3. Физиологическое выражение эмоций.
4. Степени психоэмоционального напряжения

Раздел (тема) № 9 «Психофизиологические функциональные состояния»

1. Психофизиологические функциональные состояния.
2. Структура функционального состояния.
3. Классификация функциональных состояний.
4. Диагностика функциональных состояний.
5. Виды и характеристика функциональных состояний

Раздел (тема) № 10 «Психологические особенности профессиональной деятельности».

1. Психологические особенности профессиональной деятельности.
2. Профессия.
3. Специальность.
4. Должностные обязанности .
5. Основные характеристик профессиональной деятельности

Раздел (тема) № 11 «Психофизиологические основы построения профессиограмм»

14. Психофизиологические основы построения профессиограмм.
15. Международная стандартная классификация профессий (МСКП).
16. Е.А. Климова была создана информационно-поисковая система «Профессиография».
17. Виды профессиограмм.
18. Основные требования к разделам профессиограмм.

Раздел (тема) № 12 «Мотивация профессиональной деятельности»

19. Мотивация профессиональной деятельности.
20. Потребности. Мотивы.
21. Пирамида потребностей А. Маслоу.

Раздел (тема) № 13 «Профессиональное развитие специалиста»

22. Профессиональное развитие специалиста.
23. Повышение квалификации.
24. Формирование и развитие карьеры.

Раздел (тема) № 14 «Психофизиология профессионального отбора»

21. Психофизиология профессионального отбора.
22. Принципы профессионального отбора.
23. Основные методы профессионального отбора.

Раздел (тема) № 15 «Эффективность труда и работоспособность»

24. Эффективность труда и работоспособность.
25. Способы повышения эффективности труда.
26. Социально-психологические факторы повышения работоспособности.
27. Понятие о профессионально важных качествах.

28. Личностные качества сотрудников, требующие особого внимания при приеме на работу новых сотрудников.
29. Влияние биографических, профессиональных и личностных характеристик личности сотрудников на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность работой.

Раздел (тема) № 16 «Психофизиология стресса»

1. Психофизиология стресса.
2. Стадии протекания стресса.
3. Механизмы развития стресса
4. Физиологические реакции при стрессе

Раздел (тема) № 17 «Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности»

1. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности.
2. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях.
3. Индивидуальные стили адаптации.
4. Нарушения процесса адаптации

Раздел (тема) № 18 «Современные инновационные методы повышения эффективности труда»

1. Современные инновационные методы повышения эффективности труда
2. Отечественные и зарубежные технологии повышения эффективности труда.

Критерии оценки:

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления

- 3 балла выставляется обучающемуся, если он понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер.

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков.

- 1 балл выставляется обучающемуся, если дает формальные ответы не по сути обсуждаемого вопроса.

Юго-Западный государственный университет

Кафедра коммуникологии и психологии

Тестовые задания

по дисциплине: Психофизиология профессиональной деятельности

форма обучения: Очная

Раздел (тема) № 1 «Теоретические основы психофизиологии профессиональной деятельности»

1. Отрасль психологической науки, изучающая физиологические механизмы психологической деятельности, от низших до высших уровней ее организации -

1. психофизиология
2. биология
3. психология

2. Эксперимент – это...

1. метод психологического исследования, при котором происходит активное вмешательство в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное изменение одной или нескольких переменных (факторов) и регистрацию сопутствующих изменений в поведении изучаемого объекта.
 2. характеристика мышления.
 3. характеристика внимания.

3. Наблюдение – это...

1. эмпирический метод психологического исследования, состоящий в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений с целью изучения их специфических изменений в определенных условиях и анализе этих явлений.
 2. характеристика памяти.
 3. характеристика воображения.

4. 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.

5. Стандартизованное наблюдение- ...

1. вид структурированного наблюдения, при котором заранее определяются процедуры исследования и элементы изучаемой ситуации.
 2. характеристика памяти.
 3. характеристика воображения.

6. 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.

7. Опрос – это...

1. метод психологического исследования, в процессе которого людям задаются вопросы, и на основе ответов на них судят о психологии этих людей.
2. характеристика памяти.
3. характеристика воображения.

8. Тест – это...

1. стандартизированный психологический метод, позволяющий измерить уровень развития определенного психологического качества (свойства) личности.
- 2 характеристика общения.
3. характеристика взаимодействия.

9. Тест-опросник – это ...

1. вид теста, который основан на системе заранее продуманных, отобранных, проверенных с точки зрения валидности и надежности вопросов, по ответам на которые можно судить о психологических качествах испытуемых.
- 2 характеристика памяти.
3. характеристика воображения

10. Тест-задание –это ...

1. вид теста, который предполагает оценку поведения человека, его личностных качеств по результатам выполнения заданий.
- 2 характеристика общения.
3. характеристика взаимодействия.

11. Моделирование – это...

1. исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических, моделей.
2. особенность общения друзей.
3. особенность внимания.

Раздел (тема) № 2 «Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности»

12. Электроэнцефалография – это ...

1. метод исследования функционального состояния головного мозга, основанный на регистрации его биоэлектрической активности через покровные ткани головы.
2. метод изучения общения.
3. метод изучения растений.

13. Общие способности – это ...

1. психологические особенности индивида, являющиеся условием успешного выполнения различных видов деятельности (умственные способности, речь, память и др.)
2. неумение выполнять продуктивную деятельность.
3. отсутствие определенных качеств.

14. Специальные способности - это.....

1. психологические особенности индивида, являющиеся возможностями успешного выполнения им определенного вида деятельности (музыкальной, художественной, литературной и др.)
2. негативные эмоции.
3. неумение работать.

15. Компоненты одаренности:

1. интеллект, креативность и духовность.
2. мышцы, связки.
3. страх, гнев, уныние.

16. Самовыражение личности - это

1. внешнее выражение своих чувств, убеждений, установок; внешняя актуализация внутреннего состояния человека.
2. воздействие близких людей.
3. особенность темперамента.

17. Самоактуализация – это...

1. стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.
2. характеристика учебной деятельности.
3. характеристика профессиональной деятельности

18. Самовоспитание - это ...

1. сознательная деятельность, направленная на возможно более полную реализацию человеком себя как личности.
2. хаотичное развитие характера.
3. профессиональная деятельность

19. Любое научное исследование начинается с

1. постановки задачи (проблемы)
2. тестирования
3. эксперимента

20. Целью формирующего эксперимента является.....

1. сравнение результатов испытуемых, первоначально сходных во всех отношениях.
2. тестирование людей
3. анкетирование обучающихся.

21. Понятие – это ...

1. форма мышления, отражающая существенные свойства, связи и отношения предметов и явлений.
2. особенность профессии.
3. качество темперамента.

22. Обеспечить связь органов человека между собой – это основная функция

1. нервной системы
2. центральной нервной системы
3. периферической нервной системы

Раздел (тема) № 3 «Особенности строения нервной системы человека»

23. Нервная система -...

1. целостная морфологическая и функциональная совокупность различных взаимосвязанных нервных структур, которая совместно с эндокринной системой

обеспечивает взаимосвязанную регуляцию деятельности всех систем организма и реакцию на изменение среды.

2. особенность физического развития.
3. особенность профессии.

24. Нервная система подразделяется

1. на центральную и периферическую нервную систему.
2. на первую и не главную систему.
3. на второстепенную и главную систему

25. Центральная нервная система включает ...

1. части нервной системы, которые лежат внутри черепа (головной мозг) и позвоночного столба (спинной мозг).
2. биологические элементы.
3. трудовую деятельность.

26. Периферическая нервная система включает - ...

1. части нервной системы, которые расположены за пределами головного и спинного мозга.
2. общение и взаимодействие.
3. работу и учебу.

27. Методы научных исследований - это ...

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

28. Валидность – это ...

1. один из основных критериев, который устанавливает соответствие между степенью выраженности интересующего свойства личности и методом его измерения.
2. характеристика воображения.
3. характеристика памяти.

29. Надежность – это...

1. критерий, относящийся к точности психологических измерений, чем больше надежность, тем метод относительно свободнее от погрешностей измерения.
2. характеристика общения.
3. характеристика внимания.

30. Метод самонаблюдения - ...

1. наблюдение человека за внутренним планом собственной психической жизни, позволяющее фиксировать ее проявления (переживания, чувства, мысли и др.).
2. наблюдение за другими людьми.
3. наблюдение за погодой.

31. Психология научной организации труда – это ...

1. отрасль психологии, изучающая закономерности совершенствования психической составляющей трудового процесса.
2. особенность внимания.
3. особенность характера.

32. Психология науки – это ...

1. отрасль психологии, изучающая психологические факторы научной деятельности с целью повышения ее эффективности.
2. научная отрасль, изучающая растения.
3. качество характера.

33. Психодиагностика – это...

1. область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.
2. особенность профессии.
3. особенность темперамента.

Раздел (тема) № 4 «Психофизиология внимания, памяти, мышления, воображения.
Сознание»

34. Психическое состояние человека – это...

1. состояние человека в данный момент времени; это понятие предполагает выделение в психике индивида относительно статического момента, в отличие от понятия «психический процесс», подчеркивающего динамические моменты психики.
2. особенность внимания.
3. особенность характера.

35. Психические свойства личности – это ...

1. устойчивые проявления психики индивида, закрепленные и повторяющиеся в структуре личности (темперамент, черты характера, интересы, убеждения и др.)
2. изменяющиеся проявления психики индивида.
3. особенность профессии.

36. Совокупность психологических и физиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения цели профессии, общеприемлемой эффективности труда – это

1. профессиональная пригодность
2. особенность характера
3. профессиография

37. Врожденная особенность протекания психофизиологических процессов человека, их сила, скорость, темп, ритм – это

1. темперамент
2. характер
3. личность

38. Рефлекс – это ...

1. опосредствованная нервной системой закономерная ответная реакция организма на раздражитель.
2. музыкальный инструмент
3. вид растения.

39. Рефлекторная дуга – это ...

1. путь, по которому раздражение (сигнал) от рецептора проходит к исполнительному органу. Структурную основу рефлекторной дуги образуют нейронные цепи, состоящие из рецепторных, вставочных и эффекторных нейронов.
2. особенность общения.
3. характеристика характера.

40. Стресс-это ...

1. совокупность неспецифических адаптационных (нормальных) реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов–стрессоров (физических или психологических), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента.

41 Психология стресса – это ...

1. отрасль психологии, изучающая психологические закономерности стресса, виды стрессоров и типологию реагирования в стрессовой ситуации.
2. наука, которая изучает познавательные процессы.
3. отрасль психологии, которая изучает поведение человека в обществе.

42 Дистресс - это

1. стресс, оказывающий отрицательное воздействие на организм, дезорганизирующее влияние на деятельность и поведение, хроническое переживание его может привести к дисфункциональным и патологическим нарушениям.
2. характеристика профессиональной деятельности.
3. характеристика памяти.

43. Эустресс – это ...

1. стресс, вызванный позитивными эмоциями, при котором человек осознает предстоящие проблемы или задачи, знает способы их решения.
2. особенность интеллекта.
3. особенность воображения.

44. Стрессор – это

1. фактор, неспецифический раздражитель, воздействие, вызывающее стресс.
2. характеристика внимания.
3. характеристика темперамента.

Раздел (тема) № 5 «Психологические особенности профессиональной деятельности. Психофизиологические основы построения профессиограмм»

45. Фазы развития стресса:

1. реакция тревоги, сопротивление, преодоление или истощение организма.
2. первая, второстепенная фаза.
3. начальная и последняя фаза.

46. Проявление реакция тревоги при стрессе

1. наблюдается состояния тревоги, настороженности, напряжённости при возникновении неординарной ситуации и, как следствие, мобилизация защитных сил организма.
2. веселое настроение человека.
3. дружеская беседа товарищей.

47. Проявление сопротивления стрессу

1. начинается сопротивление организма и борьба с ситуацией стресса, или адаптация и привыкание к раздражителю.
2. позитивные чувства и эмоции.
3. спокойное настроение человека.

48. Проявление третьей фазы стресса

1. если собственных ресурсов организма для борьбы со стрессом достаточно, то человек преодолевает его, в противном случае организм истощается, что приводит к депрессии, различным заболеваниям.
2. веселое настроение человека.
3. положительные эмоции.

49. Основные виды стрессов:

1. кратковременный, долговременный, физиологический, психологический, эмоциональный и информационный стрессы.
2. произвольный и непроизвольный стресс.
3. первый и второстепенный стресс.

50. Долговременный стресс – это

1. длительный стресс, который часто возникает из-за малозначительных факторов, но постоянно действующих и многочисленных (например, неудовлетворенность работой, напряженные отношения с коллегами и родственниками и т.п.).
2. кратковременный стресс.
3. мгновенный стресс.

51. Физиологический стресс – это ...

1. вид стресса, который возникает в результате прямого воздействия на организм различных негативных факторов (боль, холод, жара, голод, жажда, физические перегрузки и т.п.).
2. спокойное состояние человека.
3. положительные чувства и эмоции человека.

52. Психологический стресс – это ...

1. вид стресса, который вызывают факторы, действующие на психику человека (обман, обида, угроза, опасность, информационная перегрузка и т.п.); своеобразная форма отражения субъектом сложной, экстремальной ситуации, в которой он находится.
2. веселая беседа друзей.
3. вид профессиональной деятельности.

53. Эмоциональный стресс – это ...

1. вид стресса, который возникает в ситуациях, угрожающих безопасности человека (преступления, аварии, войны, тяжелые болезни и т.п.), его социальному статусу, экономическому благополучию, межличностным отношениям (потеря работы, семейные проблемы и т.п.).
2. спокойное состояние человека.
3. положительные чувства и эмоции человека.

54. Информационный стресс – это

1. вид стресса, который возникает при информационных перегрузках, при большой ответственности за последствия своих действий и поступков (например, в работе диспетчеров, операторов технических систем управления).

- 2 веселая беседа друзей.
3. вид профессиональной деятельности

55. Основные виды психологического стресса:

1. внутриличностный, межличностный, семейный и профессиональный стрессы.
2. произвольный и непроизвольный вид.
3. первый и второстепенный вид.

Раздел (тема) № 6 «Мотивация профессиональной деятельности»

56. Социально-психологический тренинг – это

1. вид тренинга, ориентированного на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении. Базовыми методами этого тренинга являются групповая дискуссия и ролевая игра в различных модификациях.
2. метод развития воображения.
3. способ развития памяти.

57 Аутогенная тренировка – это ...

1. психотерапевтический метод, предполагающий обучение человека мышечной релаксации, самовнушению, развитию концентрации внимания и силы представления, умению контролировать непроизвольную умственную активность.
2. метод развития внимания.
3. способ развития общительности.

58 Релаксация – это ...

1. состояние покоя, расслабленности, возникающее у человека вследствие снятия напряжения, после систематической тренировки по произвольному расслаблению различных групп мышц.
2. способ беседы друзей.
3. способ развития памяти.

59 Индивидуально-психологическое консультирование - ...

1. вид психологической помощи, при котором с помощью специально организованного общения у обратившегося человека (клиента) создаются условия для анализа ситуации и разработки различных стратегий поведения выхода из проблемной ситуации.
2. метод развития внимания.
3. способ развития общительности.

60. Стрессоустойчивость – ...

1. совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.
2. особенность развития памяти.
3. особенность развития мышления.

61. Копинг – это ...

1. реакции человека, помогающие восстановить равновесие при действии стрессоров, копинг-стратегии будут адаптивными, если содействуют достижению равновесия и в дальнейшем способствуют уменьшению или устранению вредных побочных воздействий.
2. способность общаться.
3. особенность развития памяти.

62. Копинг-поведение — это ...

1. форма поведения, отражающая готовность индивида решать жизненные проблемы; сформированное умение использовать определенные средства для преодоления эмоционального стресса.
2. метод развития внимания.
3. способ развития общительности

63. Профессиональный стресс- это

1. вид стресса, который возникает при осуществлении различных видов профессиональной деятельности, нарушение психологического состояния в результате травмирующих обстоятельств, негативных условий труда или других аспектов деятельности человека.
2. особенность развития внимания.
3. особенность развития памяти.

64. Психологическая профилактика стресса – это

1. содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, предупреждение возможных личностных деформаций, личностных и межличностных конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению психического состояния и самореализации личности.
2. способ развития воображения.
3. метод развития общительности.

65.. Адаптация – это ...

1. приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента

66. Социальная адаптация-...

1. это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; это результат этого процесса.
2. неумение общаться с людьми.
3. эмоции, чувства.

Раздел (тема) № 7 «Профессиональное развитие специалиста»

67. Общение - это ...

1. 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.
2. профессиональная деятельность.
3. неумение разговаривать с людьми.

68.. Структура общения: ...

1. коммуникативная, интерактивная и перцептивная составляющие.

2. память, мышление.
3. восприятие, внимание.

69. Основные средства общения:....

1. вербальное и невербальное общение.
2. сангвиник, холерик.
3. профессиональная деятельность

70. 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.

71. Самосознание –это ...

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

72. Эмпатия –это ...

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

73. Идентификация- ...

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

74. Конгруэнтность -...

1. согласованность, гармоничное объединение всех компонентов личности, которое проявляется в соответствии вербальной и невербальной информации.
2. несогласованность действий, поступков человека.
3. характеристика памяти.

75. Язык – это ...

1. система знаков, служащая средством общения, мыслительной деятельности, способом выражения самосознания личности, передачи информации от поколения к поколению.
2. система чувств, эмоций.
3. система мышц, сухожилий.

76. Речь - это...

1. вербальная коммуникация, психологический процесс формирования и передачи мыслей, посредством языка.
2. невербальная коммуникация.
3. система взглядов, убеждений.

77. Функции речи: ...

1. обобщающая, коммуникативная, регулятивная функции.
2. первая, заключительная функция.
3. основная, вторичная функция.

Раздел (тема) № 8 «Психофизиология профессионального отбора»

78. 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.

79. 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.

80. Социальная норма – это ...

1. совокупность правил и требований, регулирующих поведение, характер взаимоотношений, взаимодействия участников общения.
2. система научных физических сведений.
3. система темперамента и способностей.

81. Кооперация (кооперативное взаимодействие) – это ...

1. координация единичных сил участников на основе взаимопомощи, взаимодействия.
2. разобщенная деятельность участников команды.
3. характеристика темперамента.

82. Конкуренция – это ...

1. форма межличностного взаимодействия, характеризующиеся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства.
2. совместная деятельность команды.
3. совместная профессиональная деятельность.

83. Этапы продуктивной конкуренции:

1. соревнование, соперничество, конфронтация.
2. начальный, средний этап.
3. первый, второстепенный этап.

84. Основные формы совместной деятельности:

1. совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая деятельность.
2. индивидуальная, коллективная.
3. последовательная, коллективная.

85. Рефлексивное слушание – это ...

1. способ взаимодействия с собеседником, используемый в качестве контроля точности восприятия услышанного.

2. неумение общаться с людьми.
3. способ развития характера.

86. Интуиция - это....

1. мыслительный процесс, состоящий в нахождении решения задачи на основе ориентиров поиска, не связанных логически или недостаточных для получения логического вывода.
2. эмоциональный процесс.
3. двигательные действия.

87. Воображение – это

1. психический процесс, заключающийся в создании новых образов (представлений) путем переработки материала восприятия и представлений, полученных в предшествующем опыте.
2. особенность характера.
3. особенность темперамента.

88. Интерес - это....

1. форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности.
2. характеристика характера.
3. характеристика памяти.

Раздел (тема) № 9 «Эффективность труда и работоспособность»

89. Потребность - это...

1. состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающие источником его развития.
2. характеристика памяти.
3. характеристика профессии.

90. Удивление – это

1. когнитивная эмоция, возникающая при возникновении неожиданной ситуации.
2. особенность темперамента.
3. профессиональная деятельность.

91. Убеждение -

1. осознанная потребность личности, побуждающая действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями.
2. характеристика памяти.
3. характеристика профессии

92. Наблюдательность – это

1. способность человека, проявляющаяся в умении подмечать существенные, характерные, малозаметные свойства предметов и явлений.
2. негативное психическое состояние.
3. характеристика профессии.

93. Склонность – это

1. избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая ею заниматься.
2. обычное состояние индивида.
- 3.. отсутствие активности индивида.

94. Деятельность – это ...

1. специфический вид человеческой активности, направленной на преобразование действительности и самого себя.

2. эмоции, чувства.
3. память, внимание.

95. Мастерство - это ..

1. желаемый уровень развития человека как субъекта деятельности. Предполагает не только наличие знаний, умений и навыков, но и определенную систему ценностей личности.
2. неумение выполнять профессиональную деятельность.
3. низкий уровень развития мышления.

96. Группа - это...

1. ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков.
2. профессиональная деятельность одного человека.
3. музыкальная игра на скрипке.

97. Основные три анатомически автономные блока головного мозга ...

1. блок тонуса коры, блок приема, переработки и хранения информации, блок программирования и контроля деятельности.

2. внимание, память и мышление.
3. мышцы, суставы, сухожилия.

98. Блок тонуса коры – это ...

1. блок мозговых структур, поддерживающих определенный уровень его активности; источниками тонуса являются как приток информации из внешнего мира, так и импульсы из внутренней среды.

2. особенность внимания.
3. особенность характера.

99. Блок приема, переработки и хранения информации -...

1. блок мозговых структур, который связан с познавательными психическими процессами, включает в свой состав аппараты, расположенные в задних и височных отделах коры головного мозга, имеет модально-специфический характер.

2. блок мозговых структур, который связан с физическим свойством.
3. блок мозговых структур, который связан с профессией.

100. Блок программирования, контроля деятельности -...

1. блок мозговых структур, который играет решающую роль в формировании намерений, программы действий и контроле деятельности человека; он включает в себя передние отделы больших полушарий, ведущее место в нем занимают лобные отделы большого мозга.

2. особенность внимания.
3. особенность характера

Критерии оценки:

- 4 балла выставляется обучающемуся, если выполнено от 85% до 100% тестовых заданий;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если выполнено от 70% до 84% тестовых заданий;
- 2 балла выставляется обучающемуся, если выполнено от 50% до 69% тестовых заданий;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если выполнено до 49% тестовых заданий;

Юго-Западный государственный университет

Кафедра коммуникологии и психологии

Ситуационные задачи

по дисциплине: Психофизиология профессиональной деятельности

форма обучения: Очная

Раздел (тема) № 1 «Теоретические основы психофизиологии профессиональной деятельности»

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в торгово-развлекательном центре. В ресторан пришел клиент, в возбужденном состоянии, он громко разговаривает, ругается на окружающих людей, делает всем замечания. К нему подходит официант и спрашивает: «Не слишком ли Вы шумите?» Клиент отметил, что он ведет себя нормально. Что делать в такой ситуации? Подумайте и опишите варианты решения проблемной ситуации.



Ситуационная задача № 2

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. Вам нужно подготовить доклад на тему: «Особенности проведения деловых переговоров». Составьте конспект своего выступления. С чего начинаются деловые переговоры? Как найти сильные аргументы в разговоре с оппонентом? Какие способы можно использовать для создания благоприятной психологической атмосферы в беседе? Какие способы психологического воздействия на собеседника можно использовать?

Ситуационная задача № 3

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. Через неделю Вы должны подготовить отчет о работе вашего отдела за год и выступить на совещании. Подумайте и напишите план Вашего выступления. Какие основные параметры профессиональной деятельности должны быть отражены в докладе? Какие графические средства предоставления информации Вы будете использовать? Как Вы должны быть одеты? Какие дополнительные вопросы Вам могут задать слушатели?

Ситуационная задача № 4

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии ПАТП г. Курска. В вашем отделе работают восемь специалистов. Работали в коллективе слаженно, успешно, работу свою любили. Вашим руководителем был 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 специалистов 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?

Ситуационная задача № 5

Представьте, что вы работаете конфликтологом на предприятии ПОГА -1 г. Курска. Недавно на предприятии был объявлен прием рабочих различных специальностей. Желающих оказалось много. При приеме на работу с претендентами беседовал менеджер по кадрам, а также руководитель соответствующего участка работы. Будущим работникам была предложена «достойная» зарплата. Их заверили, что через три месяца зарплата им будет повышена. Они стали добросовестно работать. Прошло более трех месяцев, но зарплату рабочим не повысили. Самые активные работники поинтересовались, почему им не прибавляют обещанную надбавку. Руководители разговаривали с ними недоброжелательно, да еще и пригрозили, что если они поднимут этот вопрос еще раз, то их уволят. Одни смирились с «волчьими» законами рынка труда, а другие продолжали возмущаться.

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

Ситуационная задача № 6

Представьте, что Вы работаете в престижной организации. Ваш начальник отличается взрывным характером, часто не сдержан, крайне негативно относится к отсутствию сотрудников на работе длительный период. Вы со своей семьей решили поехать в двухнедельное путешествие по странам Европы. Проанализируйте ситуацию.

Каким образом Вы будете объяснять начальнику необходимость двухнедельного отпуска? Какие психологические методы воздействия можно использовать?

Ситуационная задача № 7

Представьте, что Вы работаете конфликтологом в гостинице. К вам приехало множество гостей. Ваши клиенты - супружеская пара, испытывающая трудности в выборе типа размещения в гостинице. Нерешительность супруга и отстраненность от решения вопроса супруги становится проблемой. Нетерпение начинают проявлять другие гости, собравшиеся у стойки размещения и ожидающие своей очереди. Проанализируйте ситуацию. Какие существуют варианты решения этой проблемы?

Ситуационная задача № 8

Представьте, что Вы работаете конфликтологом. В вашу фирму пришла молодая способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов - мужчин на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Проанализируйте ситуацию. Какие существуют варианты решения этой проблемы?

Ситуационная задача № 9

Руководство предприятия поручило Вам возглавить команду, представляющую Вашу организацию на предстоящих переговорах с конкурентами. Вам предстоит выработать стратегию поведения и выбрать метод ведения переговоров. Конкуренты менее чем Вы заинтересованы в компромиссном решении. У них есть преимущества в позиции, кроме того, они не готовы идти на уступки. В то же время руководителем их команды является педантичный, самоуверенный человек, не склонный преувеличивать свои запросы. Проанализируйте ситуацию.

Опишите стратегию поведения своей команды и метод ведения переговоров, который Вы предпочтете. Почему Вы выбрали именно этот метод?

Ситуационная задача № 10

Задание: «Представьте, что вы работаете директором предприятия. Выяснилось, что производительность труда в вашей организации снизилась за последнее время. Вы собираете своих заместителей, начальников отделов и проводите совещание для того, чтобы выяснить причины этого явления.

Какие способы повышения производительности труда Вы предлагаете?»

Задача студентов – проанализировать проблему и предложить различные варианты ее решения.

Ситуационная задача № 11

Представьте, что Вы работаете начальником отдела. Во время делового совещания Ваш подчиненный Константин в ходе обсуждения его проекта не принимает Ваших рекомендаций, замечаний, «вышел из себя», разговаривает с Вами дерзко и грубо. Его поведение подрывает Ваш авторитет, ведь на совещании присутствуют все сотрудники Вашего отдела. Проанализируйте ситуацию. Какие существуют варианты решения этой проблемы?

Ситуационная задача № 12

Представьте, что Вы работаете начальником отдела. В любой организации есть отделы, в которых неблагоприятные условия труда, в которых не хотят работать специалисты. И вот однажды начальница НИИ «Экспериментальные исследования», 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 забрать 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.

Ситуационная задача № 13

Представьте, что Вы работаете начальником отдела. 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.

Ситуационная задача № 14

Представьте, что Вы работаете начальником Отдела по инновационным технологиям 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.

Ситуационная задача № 15

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.

Ситуационная задача № 16

Представьте, что Вы работаете начальником отдела научных разработок в ЗАО «Курский электроаппаратный завод». В вашу организацию после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых мастеров, 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.

Ситуационная задача № 17

Представьте, что Вы работаете начальником отдела. 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?

Ситуационная задача № 18

Представьте, что Вы работаете начальником отдела. 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 пересадила 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?

Ситуационная задача № 19

Представьте, что Вы работаете начальником отдела 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, зарабатывает 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?

Ситуационная задача № 20

Представьте, что Вы работаете специалистом по организации и управлению научно-исследовательскими разработками 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 должности, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми обязанностями, которые 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?

Ситуационная задача № 21

Представьте, что Вы работаете начальником отдела научно-исследовательских исследований в Юго-Западном 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 профессиональные 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?

Критерии оценки:

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он демонстрирует: знание научного аппарата дисциплины, умение объяснять процесс решения задачи, интегрировать знания по актуальным научно-теоретическим и практическим проблемам дисциплины, владение практическими умениями и навыками, направленными на достижение эффективных результатов профессиональной деятельности на достаточно высоком уровне. Допускаются незначительные ошибки, не влияющие на правильность решения задачи.
- 3 балла выставляется обучающемуся, если он демонстрирует: знание научного аппарата дисциплины, умение в целом формулировать основные этапы решения задачи интегрировать знания по актуальным научно-теоретическим и практическим проблемам дисциплины, владение практическими умениями и навыками, направленными на достижение эффективных результатов профессиональной деятельности на среднем уровне.
- 2 балла выставляется обучающемуся, если он демонстрирует: знание научного аппарата дисциплины, нарушения в последовательности решения задачи, низкий уровень владения практическими умениями и навыками, направленными на достижение эффективных результатов профессиональной деятельности.
- 1 балл выставляется обучающемуся, если он демонстрирует: низкий уровень знания научного аппарата дисциплины, низкий уровень владения практическими умениями и навыками, направленными на достижение результатов профессиональной деятельности. Ошибается в поиске правильного решения задачи.