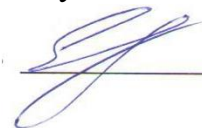


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 19.08.2022 10:07:27
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792d

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

Психологические аспекты профессиональной деятельности
(наименование дисциплины)

37.04.01 Психология
(код и наименование ОПОП ВО)

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины. Основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда. Мотив и стимул. Зарубежные теории мотивации

1. Предмет и задачи дисциплины, ее роль в подготовке специалистов.
2. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Потребность как основа мотивационной системы.
3. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления.
4. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом.
5. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.
6. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал.
7. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
8. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования.
9. Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления.
10. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности. Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. «Теория X» Мак-Грегора. «Теория Y». «Теория Z» В. Оучи.
11. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха японских систем мотиваций.

Тема 2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Управление профессиональной мотивацией. Эффективность и успешность профессиональной деятельности.

1. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления.
2. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника.
3. Определение мотивации труда в работах российских ученых.
4. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности.
5. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.
6. Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда.
7. Социологические исследования мотивации потребностей различных групп российского населения.
8. Подходы к мотивации персонала в организации.
9. Виды стимулирования персонала в организации.
10. Система управления профессиональной мотивацией.
11. Критерии эффективности профессиональной деятельности и способы ее оценки.
12. Пути и методы оценки профессиональной успешности. Аспекты психологического обеспечения профессиональной успешности.

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе 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.

1.2 СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ

Тема1. Предмет, содержание и задачи дисциплины. Основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда. Мотив и стимул. Зарубежные теории мотивации

Ситуационная задача №1

Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 1 курса):

«Почему я поступила учиться на психолога? Мне хочется научиться лучше понимать себя и других людей. Мне интересно – почему люди в разных ситуациях поступают так, а не иначе. Хочется реализовать себя в жизни и профессии по-настоящему, и другим в этом помочь...»

Задание:

Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае.

Сформулируйте психолого-педагогические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача № 2

Описание ситуации (отрывок из письма студентки 1 курса):

«Почему я поступила учиться на психолога? Просто так получилось. Подруга сказала, что я плохо разбираюсь в людях. А я взяла и поступила на психологический. Посмотрим, кто теперь лучше будет в людях разбираться. Родители были в шоке! Думали, что я поступлю на юридический. Учиться вроде бы любопытно, но свою дальнейшую профессиональную жизнь пока не представляю...»

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию учебной и профессиональной мотивации студентки в данном случае.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача №3

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Один из моих студентов, который является человеком способным и заинтересованным, не проявляет интереса к психодиагностике. Он не посещает занятий по этой дисциплине, потому что считает, что будет заниматься тренинговой работой и консультированием, а психодиагностика ему не понадобится».

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию мотивации студента к изучению дисциплины.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения интереса к занятиям при изучении психодиагностики.

Тема 2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Управление профессиональной мотивацией. Эффективность и успешность профессиональной деятельности

Ситуационная задача 4

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Одна из моих студенток переживает внутриличностный кризис, который негативно влияет на ее учебную и профессиональную мотивацию. Ей интересна психология, но она сомневается в себе, в том, что сможет работать психологом. Она считает, что имеет недостаточный уровень развития коммуникативных и эмоционально-волевых качеств».

Задание:

Сформулируйте рекомендации по развитию профессиональной мотивации данной студентки в контексте гуманистической и позитивной психологии (А. Маслоу, М. Чиксентмихайи, М. Селигман).

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию учебной и профессиональной мотивации студентки в данном случае.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 5

Описание ситуации (от лица студентки):

«Я учусь в очно-заочной магистратуре по психологии, а параллельно работаю педагогом-психологом в ДООУ. Сейчас у меня зарплата маленькая, очень много работы с документами, авторитарная заведующая, незаинтересованность в сотрудничестве большей части педагогического коллектива. Но, при этом, сама работа мне нравится, интересно работать с детьми и родителями. Хочу повысить свою квалификацию, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».

Задание:

Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом. Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию профессиональной мотивации данной студентки.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 6

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Один из моих студентов 1 курса испытывает затруднения при работе с текстом (прежде всего, для него характерно недостаточное умение выделять главное, формулировать свои мысли). Эти затруднения снижают учебную мотивацию студента. Кроме того, ему приходится сочетать учебу с работой, поэтому перед ним стоит проблема рациональной организации времени».

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию профессиональной мотивации студента.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этого студента.

Шкала оценивания: 5- бальная

Критерии оценивания (нижеследующие критерии оценки являются примерными и могут корректироваться):

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

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

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

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

1.3 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины. Основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда. Мотив и стимул. Зарубежные теории мотивации.

1. Мотивация трудовой деятельности (МТД) – это: а) система действий по активизации мотивов трудовой деятельности работников организации, для достижения целей организации; б) реакция человека на любые психологические воздействия; в) смысл трудовой деятельности.

2. Понятия, составляющие теорию мотивации – это: а) потребности, интересы, ощущения; б) потребности, интересы, мотивы, стимулы; в) потребности, стимулы, внимание, интересы.

3. Потребности можно разделить на: а) первичные, вторичные; б) биологические, социальные; в) нет правильного ответа.

4. Данный мотивационный метод используется в практике японского менеджмента: а) метод соучастия; б) экономический метод; в) целевой метод.

5. Третий этап мотивационного процесса – это: а) получение вознаграждения за осуществление действия; б) поиск путей устранения потребностей; в) определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий.

6. Хороший работник, предпочитающий работать в группе и иметь стабильные цели деятельности на длительную перспективу, является естественным для: а) Теории «Y»; б) Теории «Z»; в) Теории «X»; г) Теории справедливости.

7. Каким образом можно стимулировать стремление сотрудников к улучшению своих результатов: а) с помощью поощрения достигнутых целей; б) через поручение сотрудникам работы, которая позволила бы им чаще общаться; в) сокращая заработную плату.

8. В чем заключается основная идея классической теории мотивации? а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе; б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе; в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе; г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля; д) человека мотивируют потребности высших уровней.

9. Стимулирование - это _____

10. Соотнесите между собой название мотивационных методов и их характеристику:

А) Экономические методы

Б) Метод проектирования и

перепроектирования работ

В) Метод соучастия

- 1) перестраивается и расширяется работа каждого сотрудника так, чтобы она приносила больше удовлетворения и вознаграждения её исполнителя
- 2) голос каждого сотрудника при решения проблем, совместное принятие решений.
- 3) предоставление дополнительных льгот к заработной плате

Тема 2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Управление профессиональной мотивацией. Эффективность и успешность профессиональной деятельности.

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности; б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет; в) во время адаптации в коллективе; г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности; д) после признания важности труда.

2. В чем заключается цель стимулирования персонала? а) побудить человека избегать конфликтов; б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями; в) побудить человека не превышать своих полномочий; г) внушить человеку чувство собственного достоинства; д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

3. Для увеличения эффективности труда необходимо: а) четко формулировать цель работы; б) давать общее представление о необходимых результатах; в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы; г) все вместе.

4. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом: а) высказать свою оценку в СМИ фирмы; б) высказать свою оценку сотруднику публично; в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры; г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании.

5. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию: а) за достижение плановых показателей; б) за перевыполнение плана; в) за выдающиеся заслуги; г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например, зарплате.

6. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к: а) постоянному увеличению эффективности его работы; б) временному увеличению эффективности его работы; в) постоянному уменьшению

эффективности его работы; г) временному уменьшению эффективности его работы; д) снижению мотивации работника.

7. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда? а) интересная работа; б) продвижение по службе; в) уровень заработной платы; г) стаж работы; д) условия труда.

8. Вероятность увольнения по собственному желанию выше: а) у недавно нанятых на работу сотрудников; б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет; в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет; г) у сотрудников, длительное время работающих в организации; д) не зависит от стажа работы в организации.

9. Сущность методики формирования нормативных мотивов труда: _____

10. Укажите правильную последовательность методов улучшения мотивации работников по силе вызываемого ими эффекта: а) метод соучастия; б) метод проектирования и перепроектирования работ; в) экономический метод; г) целевой метод.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

Шкала оценивания: 5 балльная

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – 1 балл, не выполнено – 0 баллов.

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

5 баллов соответствует оценке «отлично»

4 балла соответствует оценке «хорошо»

3 балла соответствует оценке «удовлетворительно»

2 балла и менее соответствует оценке «неудовлетворительно»

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Вопросы в закрытой форме

1.1 Мотивация трудовой деятельности (МТД) – это: а) система действий по активизации мотивов трудовой деятельности работников организации, для достижения целей организации; б) реакция человека на любые психологические воздействия; в) смысл трудовой деятельности.

1.2. Понятия, составляющие теорию мотивации – это: а) потребности, интересы, ощущения; б) потребности, интересы, мотивы, стимулы; в) потребности, стимулы, внимание, интересы.

1.3. Потребности можно разделить на: а) первичные, вторичные; б) биологические, социальные; в) нет правильного ответа.

1.4. Данный мотивационный метод используется в практике японского менеджмента: а) метод соучастия; б) экономический метод; в) целевой метод.

1.5. Третий этап мотивационного процесса – это: а) получение вознаграждения за осуществление действия; б) поиск путей устранения потребностей; в) определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий.

1.6. Хороший работник, предпочитающий работать в группе и иметь стабильные цели деятельности на длительную перспективу, является естественным для: а) Теории «Y»; б) Теории «Z»; в) Теории «X»; г) Теории справедливости.

1.7. Каким образом можно стимулировать стремление сотрудников к улучшению своих результатов: а) с помощью поощрения достигнутых целей; б) через поручение сотруднику работы, которая позволила бы им чаще общаться; в) сокращая заработную плату.

1.8. В чем заключается основная идея классической теории мотивации? а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе; б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе; в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе; г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля; д) человека мотивируют потребности высших уровней.

1.9. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности; б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет; в) во время адаптации в коллективе; г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности; д) после признания важности труда.

1.10. В чем заключается цель стимулирования персонала? а) побудить человека

избегать конфликтов; б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями; в) побудить человека не превышать своих полномочий; г) внушить человеку чувство собственного достоинства; д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

1.11. Для увеличения эффективности труда необходимо: а) четко формулировать цель работы; б) давать общее представление о необходимых результатах; в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы; г) все вместе.

1.12. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом: а) высказать свою оценку в СМИ фирмы; б) высказать свою оценку сотруднику публично; в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры; г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании.

1.13. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию: а) за достижение плановых показателей; б) за перевыполнение

плана; в) за выдающиеся заслуги; г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате.

1.14. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к: а) постоянному увеличению эффективности его работы; б) временному увеличению эффективности его работы; в) постоянному уменьшению эффективности его работы; г) временному уменьшению эффективности его работы; д) снижению мотивации работника.

1.15. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам

мотивации труда? а) интересная работа; б) продвижение по службе; в) уровень заработной платы; г) стаж работы; д) условия труда.

1.16. Вероятность увольнения по собственному желанию выше: а) у недавно нанятых на работу сотрудников; б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет; в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет; г) у сотрудников, длительное время работающих в организации; д) не зависит от стажа работы в организации.

1.17. Профессиональное развитие личности, в соответствии с основными принципами системогенеза, происходит:

- а) равномерно и гетерохронно;
- б) равномерно и синхронно;
- в) неравномерно и гетерохронно;
- г) неравномерно и синхронно.

1.18. Профессиональное развитие предполагает, что изменения личности носят:

- а) глубинный характер;
- б) количественный характер;
- в) значимый характер;
- г) качественный характер.

1.19. Проектирование психолого-педагогических концепций и моделей профессионального развития соответствует направлению:

- а) содержательному;
- б) динамическому;
- в) институциональному;
- г) психодинамическому.

1.20 Представителями дифференциально-диагностической теории профессионального развития являются:

- а) У. Мозер, Л. Зонди;
- б) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг;
- в) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер;
- г) Х. Томэ, Г. Рис.

1.21. Агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе — ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство — это особенности, характерные для такой комплексной ориентации личности по Д. Холланду, как:

- а) конвенциональный тип;
- б) реалистический тип;
- в) социальный тип;
- г) предпринимательский тип.

1.22. Согласно отечественной психологии переход от одной стадии профессионального становления к другой сопровождается:

- а) профессиональными достижениями;
- б) стрессами;
- в) ненормативными кризисами;
- г) нормативными кризисами.

1.23. Универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий соответствует:

- а) профессиональной стагнации;
- б) эвристическому уровню деятельности;
- в) профессиональной дезадаптации;
- г) профессиональной деформации.

1.24. Представителями акмеологического направления в изучении профессионального развития личности являются:

- а) В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер;
- б) А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин;
- в) А. К. Маркова, Л. М. Митина;
- г) Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев.

1.25. С. А. Дружилов НЕ выделяет такую подсистему профессионализма, как:

- а) подсистема профессиональной компетентности;
- б) подсистема профессиональной продуктивности;
- в) подсистема профессиональной идентичности;
- г) подсистема профессиональной зрелости.

1.26. К праксису профессионала НЕ относятся:

- а) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки (то, о чем наука пока не знает);
- б) моторика (движения, координация движений, статика);
- в) умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда (исполнительный аспект);
- г) специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных, словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки.

1.27. Период, когда человек озабочен вопросами выбора профессии или ее вынужденной перемены и делает этот выбор, называется:

- а) фаза оптанта, оптации;
- б) фаза адепта;
- в) фаза адаптации;
- г) фаза профессионализма.

1.28. Сложный процесс циклического характера, проявляющийся как в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь называется:

- а) профессиональное развитие;
- б) становление профессиональной одаренности;
- в) формирование профессионального самосознания;
- г) развитие профессионально-значимых качеств.

1.29. Опытный работник, который любит свое дело, может самостоятельно справляться с основными профессиональными функциями называется:

- а) интернал;
- б) адепт;
- в) профессионал;
- г) мастер.

1.30. Мастер, хорошо известный в своем профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране):

- а) авторитет;
- б) адепт;
- в) профессионал;
- г) интернал.

1.31. К основным типам косвенного влияния семьи на профессиональное становление детей относят:

- а) усвоение ценностей, предпочтений семейного окружения;
- б) сверхтребовательность;
- в) гиперопеку;
- г) либеральность.

1.32. Автором концепции профессионального определения является:

- а) А. Роу;
- б) П.П. Блонский;
- в) З. Фрейд;
- г) Я.А. Коменский.

1.33. 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 сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;
- в) процесс обучения и воспитания студентов в высшем учебном заведении;
- г) способность найти общий язык с другим человеком, и талант находить нужные слова в различных ситуациях.

1.34. Свойства субъекта деятельности, которые абсолютно необходимы ему для осуществления деятельности хотя бы на минимальном уровне, называются:

- а) абсолютные профессионально-важные качества;
- б) профессионально-важные качества мастерства;
- в) мотивационные профессионально-важные качества;
- г) личностные характеристики.

1.35. Под профессионально-значимыми качествами понимаются:

- а) отношение человека к профессиональным функциям и профессионализации в целом; показывают, насколько человеку подходит та или иная профессия ;
- б) процесс обучения сотрудника организации необходимым профессиональным компетенциям;
- в) свойства субъекта деятельности, необходимые для ее выполнения на нормативно заданном уровне и положительно коррелирующие хотя бы с одним параметром ее эффективности;
- г) естественный процесс адаптации человека к социальным условиям жизни и тем требованиям, которые предъявляет к нему социальная среда, учебная группа, трудовой коллектив.

1.36 Система профессиональных знаний, умений и привычек называется:

- а) профессиональный опыт;
- б) профессиональная одаренность;
- в) профессионально-важные качества;
- г) профессионально-значимые качества.

1.37. К смыслообразующим мотивам реализации профессиональной деятельности НЕ относятся:

- а) ценности;
- б) интересы;
- в) идеалы;
- г) цели.

1.38. Экстраверсия – интроверсия относятся к такой форме направленности личности, как:

- а) профессиональная направленность;
- б) эмоциональная направленность;
- в) направленность внимания;
- г) когнитивная направленность.

1.39. Установки, утратившие свою актуальность и препятствующие продуктивной деятельности человека, называются:

- а) неосознанными;
- б) иррациональными;
- в) операциональными;
- г) целевыми.

1.40. Вертикальная, ступенчатая, спиральная конфигурации карьер в большей степени характерны для:

- а) сангвиника;

- б) холерика;
- в) флегматика;
- г) меланхолика.

1.41. По мнению американского психолога Уильяма Джеймса, самоуважение зависит от соотношения между:

- а) стремлением к успеху и избеганием неудачи;
- б) самооценкой и оценкой окружающих;
- в) уровнем достижений и уровнем притязаний;
- г) характером и темпераментом.

1.42. Локус контроля, сформированность которого влияет на эффективность действий профессионала:

- а) активный;
- б) пассивный;
- в) внешний;
- г) внутренний.

1.43. Один из подходов к построению карьеры (по К. Торшиной, Ю. Пасс), характерный для людей с низкой самооценкой, высоким уровнем притязаний, внешним локусом контроля:

- а) «Коллекционер»;
- б) «Иллюзионист»;
- в) «Муравей»;
- г) «Узурпатор».

1.44. Тактика карьерного продвижения, заключающаяся в надежде, что лицо, принимающее решения (руководитель или влиятельный знакомый) проявит инициативу и сам продвинет субъекта; данная тактика реализуется людьми, у которых неуверенность в своих силах сочетается с ленью и верой в «чудеса»:

- а) «Илья-Муромец»;
- б) «Емеля»;
- в) «Иванушка-Дурачок»;
- г) «Кот в сапогах»

1.45. Алекситимию как модель развития психосоматических заболеваний предложил:

- а) П. Сифнеос;
- б) Ф. Александер;
- в) Ф. Данбар;
- г) С. Гроф.

1.46. Чувство одиночества, социальная тревожность, отсутствие социальных навыков и способности выражать свои эмоции при общении характерно для:

- а) личности типа А;
- б) личности типа АБ;
- в) личности типа Б;
- г) личности типа Д.

1.47. Карьера – это.....:

- а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;

- б) результат творческой и научной деятельности человека;
- в) вид деятельности, связанный с постоянными командировками и деловыми встречами;
- г) процесс творческой и научной деятельности человека.

1.48. Виды карьеры:

- а) деловая, административная, профессиональная и внутриорганизационная;
- б) учебная, профессиональная, творческая;
- в) продолжительная, мгновенная, быстротечная;
- г) трудовая, игровая, деловая.

1.49. Согласно результатам исследования транснациональной консалтинговой компании Boston Consulting Group (2017 г.), не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках:

- а) более 90 % трудоспособного населения России;
- б) более 80 % трудоспособного населения России;
- в) более 70 % трудоспособного населения России;
- г) более 60 % трудоспособного населения России.

1.50 Согласно объективному аспекту рассмотрения карьеры, она понимается как:

- а) организованное и иерархически упорядоченное соотношение деятельностей, трудовых постов, функциональных обязанностей внутри организаций, учреждений, предприятий;
- б) фактическое, наличествующее качество исполнения индивидом работы, проявления им профессиональных позиций на протяжении всей профессиональной жизни;
- в) отношение индивида к процессу профессионального продвижения, оценка его в логике субъективного единства отдельных шагов или фаз развития жизни;
- г) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессия.

2. Вопросы в открытой форме

- 2.1. Стимулирование - это _____
- 2.2. Сущность методики формирования нормативных мотивов труда: _____
- 2.3. Основные компоненты профессионализма по Ф. Зееру _____
- 2.4. Основные функции психологического сопровождения профессионального развития: _____
- 2.5. Акме – это _____
- 2.6. Парадигма образования – это _____
- 2.7. Субъект деятельности – это _____
- 2.8. Индивидуальный стиль деятельности – это _____
- 2.9. В чикагскую семерку психосоматических заболеваний входят: _____
- 2.10. Карьера – это _____
- 2.11. Личная карьера подразумевает _____
- 2.12. Эволюционная карьера предполагает _____

- 2.13. Трехфакторная модель СЭВ включает в себя _____
- 2.14 Динамическая модель описывает СЭВ как проявление таких классов реакций, как _____
- 2.15. Посттравматический стресс – это _____
- 2.16. Социометрия направлена на изучение _____
- 2.17 Синдром эмоционального выгорания – это _____
- 2.18 Методика Мак-Лина позволяет _____
- 2.19 Согласно методу Эйзенхауэра, задачи разделяются на _____
- 2.20 «Кайрос» – это _____
- 2.21 «Уроки» - это модификация методики _____
- 2.22 Соратником и последователем М. Эриксона в коучинге является: _____
- 2.23 Автор коучинговой модели, описывающей способ наблюдения за происходящим: _____
- 2.24 Первая стадия командной работы по Дж. Уитмору: _____
- 2.25. Акмеология – это _____
- 2.26. Гнозис профессионала - это: _____

3. Вопросы на установление последовательности

3.1 Укажите правильную последовательность методов улучшения мотивации работников по силе вызываемого ими эффекта: а) метод соучастия; б) метод проектирования и перепроектирования работ; в) экономический метод; г) целевой метод.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

3.2 Укажите правильную последовательность стадий профессионального развития:

а) интернал

б) адепт

в) оптант

1. _____ 2. _____ 3. _____

3.3 Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

а) ровное ритмичное сердцебиение;

б) ощущение тепла в руках и ногах;

в) ощущение тяжести в руках и ногах;

г) прохлада в области лба;

д) тепло в области солнечного сплетения.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

3.4. Укажите правильную последовательность этапов модели GROW:

а) цель;

б) действия;

в) возможности;

г) реальность.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____

3.5 Укажите правильную последовательность действий в процессе аутотренинга:

- а) ровное ритмичное сердцебиение;
- б) ощущение тепла в руках и ногах;
- в) ощущение тяжести в руках и ногах;
- г) прохлада в области лба;
- д) тепло в области солнечного сплетения.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

3.6 Укажите правильную последовательность стадий профессионального становления:

- а) резистентности
- б) профадаптация
- в) профессиональная подготовка

1. _____ 2. _____ 3. _____

4. Вопросы на установление соответствия

4.1 . Соотнесите между собой название мотивационных методов и их характеристику:

- А) Экономические методы
- Б) Метод проектирования и перепроектирования работ
- В) Метод соучастия

1) перестраивается и расширяется работа каждого сотрудника так, чтобы она приносила больше удовлетворения и вознаграждения её исполнителя

2) голос каждого сотрудника при решения проблем, совместное принятие решений.

3) предоставление дополнительных льгот к заработной плате

4.2 Соотнесите представителей различных стадий профессионального развития с особенностями данных стадий:

- а) оптант
 - б) интернал
 - в) адепт
1. человек, который учиться, осваивает азы профессиональных знаний и умений
 2. человек, выбирающий профессию, карьеру и является потенциальным субъектом труда
 3. человек, который освоил профессиональные задачи среднего уровня сложности

4.3 Соотнесите между собой физиологические проявления стресса и типичные психосоматические заболевания, которые могут развиваться в результате этих проявлений:

- | | |
|--|-----------------------------|
| а) повышение симпатического тонуса нервной системы | 1. сахарный диабет |
| б) повышение парасимпатического тонуса нервной системы | 2. язвенная болезнь желудка |
| | 3. гипертония |
| | 4. бронхиальная астма |
| | 5. ревматоидный артрит |

4.4 Соотнесите между собой классификации карьер и их содержание:

- | | |
|------------------------|--|
| а) виды карьер | 1. авантюрная, традиционная, прагматичная, |
| б) типы карьер | преобразующая, эволюционная |
| в) конфигурации карьер | 2. вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая |
| | 3. целевая, монотонная, спиральная, мимолетная, стабилизационная |

4.5. Соотнесите между собой типы карьеры и их особенности:

- | | |
|------------------|--|
| а) преобразующая | 1. постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности |
| б) эволюционная | 2. высокая скорость продвижения (расширения влияния), обусловленная сменой сферы деятельности либо реализацией выдающейся идеи |
| в) традиционная | 3. должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации |

4.6 Установите соответствие между психометрическими типами личности и их особенностями.

- | | |
|-------------------|--|
| А) «Квадраты» | 1) лидеры, энергичны, неуправляемы, честолюбивы, ставят ясные цели и, как правило, достигают их |
| Б) «Круги» | 2) доброжелательные, искренне заинтересованные в хороших межличностных отношениях, их высшая ценность – люди, их благополучие |
| В) «Треугольники» | 3) творцы, обладают развитой интуицией, доминирующий стиль мышления - синтетический, устремлены в будущее и больше интересуются возможностями, чем действительностью |

- Г) «Прямоугольники» 4) трудолюбивые, усердные, выносливые, ценят порядок, склонны к анализу, пристрастны к деталям, рациональны и эмоционально сдержанны
- Д) «Зигзаги» 5) люди непоследовательные с непредсказуемыми поступками, их основным психическим состоянием является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на данный момент времени

4.7 Установите соответствие между психодиагностическими методиками и их авторами.

- | | |
|---|-----------------|
| А) «Шкала организационного стресса» | 1) Н.Г. Хитрова |
| Б) «Деловые ситуации» | 2) Мак-Лин |
| В) «Опросник, направленный на изучение стратегий, избираемых руководителем в конфликтных ситуациях» | 3) А.А. Ершов |

4.8. Соотнесите между собой виды психической саморегуляции и их сущность:

- | | |
|----------------|--|
| а) медитация | 1. метод самовнушения, позволяющий влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой, управлять настроениями и чувствами, намерениями, волей |
| б) релаксация | 2. способ приведения психики человека в состояние углубленной сосредоточенности, концентрации |
| в) аутотренинг | 3. метод сознательного нервно-мышечного расслабления |

4.9 Соотнесите между собой известных коучей и предложенные ими методы:

- | | |
|---|---------------|
| а) метод «внутренняя игра» | 1. Дж. Уитмор |
| б) методика «Колесо жизненного баланса» | 2. Т. Голви |
| в) модель коучинга GROW | 3. С. Кови |

4.10 Соотнесите между собой методики планирования времени и их авторов:

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| а) «Автофокус» | 1. Д. Аллен |
| б) «Getting Things Done» | 2. Ф. Чирилло |
| в) «Помодоро» | 3. М. Форрестер |

4.11. Соотнесите между собой методики планирования времени и их авторов:

а) выделение фиксированного периода времени для работы над конкретной задачей или группой задач

1. «Getting Things Done»
2. «Тайм-боксинг»
3. Матрица Эйзенхауэра

б) деление задач по важности и срочности

в) ведение учета дел с помощью «ToDo-списков»

4.12 Соотнесите теории профессионального развития и их представителей:

а) У. Мозер, Л. Зонди 1. дифференциально-диагностическое
б) Э. Гинцберг, Д. Сьюпер 2. психодинамическое
в) Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг 3. теория развития

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

Критерии оценивания результатов тестирования:

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

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ
(ситуационные задачи)

Ситуационная задача №1

Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 1 курса):

«Почему я поступила учиться на психолога? Мне хочется научиться лучше понимать себя и других людей. Мне интересно – почему люди в разных ситуациях поступают так, а не иначе. Хочется реализовать себя в жизни и профессии по-настоящему, и другим в этом помочь...»

Задание:

Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае.

Сформулируйте психолого-педагогические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача № 2

Описание ситуации (отрывок из письма студентки 1 курса):

«Почему я поступила учиться на психолога? Просто так получилось. Подруга сказала, что я плохо разбираюсь в людях. А я взяла и поступила на психологический. Посмотрим, кто теперь лучше будет в людях разбираться. Родители были в шоке! Думали, что я поступлю на юридический. Учиться вроде бы любопытно, но свою дальнейшую профессиональную жизнь пока не представляю...»

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию учебной и профессиональной мотивации студентки в данном случае.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача №3

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Один из моих студентов, который является человеком способным и заинтересованным, не проявляет интереса к психодиагностике. Он не посещает занятий по этой

дисциплине, потому что считает, что будет заниматься тренинговой работой и консультированием, а психодиагностика ему не понадобится».

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию мотивации студента к изучению дисциплины.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения интереса к занятиям при изучении психодиагностики.

Ситуационная задача 4

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Одна из моих студенток переживает внутриличностный кризис, который негативно влияет на ее учебную и профессиональную мотивацию. Ей интересна психология, но она сомневается в себе, в том, что сможет работать психологом. Она считает, что имеет недостаточный уровень развития коммуникативных и эмоционально-волевых качеств».

Задание:

Сформулируйте рекомендации по развитию профессиональной мотивации данной студентки в контексте гуманистической и позитивной психологии (А. Маслоу, М. Чиксентмихайи, М. Селигман).

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию учебной и профессиональной мотивации студентки в данном случае.

Предложите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 5

Описание ситуации (от лица студентки):

«Я учусь в очно-заочной магистратуре по психологии, а параллельно работаю педагогом-психологом в ДООУ. Сейчас у меня зарплата маленькая, очень много работы с документами, авторитарная заведующая, незаинтересованность в сотрудничестве большей части педагогического коллектива. Но, при этом, сама работа мне нравится, интересно работать с детьми и родителями. Хочу повысить свою квалификацию, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».

Задание:

Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом.

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию профессиональной мотивации данной студентки.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 6

Описание ситуации (от лица преподавателя):

«Я преподаю на психологическом факультете университета. Один из моих студентов 1 курса испытывает затруднения при работе с текстом (прежде всего, для него характерно недостаточное умение выделять главное, формулировать свои мысли). Эти затруднения снижают учебную мотивацию студента. Кроме того, ему приходится сочетать учебу с работой, поэтому перед ним стоит проблема рациональной организации времени».

Задание:

Определите эффективную стратегию поведения преподавателя, которая будет способствовать развитию профессиональной мотивации студента.

Укажите современные активные и интерактивные методы обучения и инновационные технологии, которые преподаватель мог бы использовать для повышения профессиональной мотивации у этого студента.

Ситуационная задача 7.

Ученик 11 класса хочет стать менеджером. Он обладает такими психологическими особенностями, как самостоятельность, склонность к мыслительной деятельности, ориентированность на задачу, сдержанность, интроспективность, любознательность. Эрудирован, умеет хорошо анализировать и излагать свои мысли.

Задание: Назовите теорию, в рамках которой можно связать указанные особенности личности с предрасположенностью к определенному виду деятельности. Определите тип личности согласно данной теории. Оцените соответствие выбранной профессии личностному типу. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для оптанта, если он будет осваивать профессию менеджера. К какому компоненту профессионализма относятся психологические особенности личности, оказывающие влияние на успешность конкретного вида профессиональной деятельности?

Ситуационная задача 8.

Сергей учится в 9 классе Суворовского училища, так как с детства мечтал стать военным. У него твердый характер, он настойчив и целеустремлен, всесторонне развит, имеет хорошую физическую подготовку. В связи с переходом на профильное обучение Сергей должен решить, какое направление ему выбрать, как лучше подготовиться к поступлению в высшее учебное заведение. Чтобы продолжить династию военных летчиков, логичнее выбрать физико-математический профиль, так как 70% высших военных училищ требуют сертификат ЕГЭ по физике. Но с преподавателем

физики у Сергея не складываются отношения. От мамы – учительницы – он унаследовал интерес и любовь к литературе. Ему хорошо дается изучение иностранных языков. Кое-кто из друзей-однокурсников советует последовать их примеру и выбрать филологический класс, ведь Сергей лучший в группе по иностранному языку, можно стать военным переводчиком, разведчиком. Кто-то выбирает универсальный профиль, так как не определился окончательно с выбором будущей профессии. Они предлагают Сергею идти с ними, мол, определишься со специальностью позже.

Задание: Назовите факторы, влияющие на выбор дальнейшего профессионального пути юноши. Сформулируйте психологические рекомендации, способствующие принятию правильного решения в данной ситуации.

Ситуационная задача 9.

Описание ситуации (отрывок из эссе студентки 4 курса): «Почему я поступила учиться на конфликтолога? Мне хочется научиться помогать людям жить более счастливо, меньше конфликтуя или разрешая конфликты миролюбивыми, цивилизованными способами. Мне интересно влиять на людей, изменять ситуацию, сложившуюся между ними, к лучшему. Хочется реализовать себя в востребованной и престижной профессии, стать мастером ведения переговоров....»

Задание: Определите виды мотивов профессиональной деятельности, которые являются ведущими в данном случае. Какие личностные качества и ресурсы необходимы студенту для достижения задач, о которых говорит будущий конфликтолог? Сформулируйте психологические рекомендации для развития профессиональной мотивации у этой студентки.

Ситуационная задача 10.

Александр Медведев после окончания Университета финансов устроился по своей специальности на работу в банк. Александр был достаточно умным и целеустремленным человеком. Он постарался как можно быстрее освоить свои должностные обязанности, при этом он часто задерживался или брал работу на дом. Руководство банка обратило внимание способного и перспективного молодого человека и решило включить его в резерв на руководящую должность. За достаточно короткий период времени работы в банке Александр овладел навыками, выходящими за рамки требований его рабочего места. По плану работы с кадровым резервом руководство банка приняло решение направить его на стажировку в центральный офис. После возвращения со стажировки Александр ощущал свои возросшие профессиональные навыки и считал, что он уже перерос свое рабочее место. Но руководство банка пока не рассматривает никаких возможностей развития его карьеры, поскольку Медведев, во-первых, слишком молод, во-вторых, не имеет опыта руководящей работы, и, в-третьих, по положению банка претендовать на должность руководителя можно только при наличии стажа работы в данном банке не менее 5 лет.

Медведев же считает, что он вполне заслуживает карьерного роста. Его самооценка высока, и он не хочет терять время на приобретение опыта. Недавно Александр получил предложение перейти в другой банк на желаемую должность руководителя одного из филиалов. Он объявил об этом предложении руководству банка, в котором он пока ещё работает. Руководство банка, вложившее в развитие Медведева значительные средства, не одобряет его поведение и считает преждевременными его требования.

Вопросы: Какие ошибки были допущены руководством банка? Как поступить Александру в сложившейся ситуации? Каковы должны быть действия руководства банка в сложившейся ситуации? Предложите Вашу программу по развитию персонала банка.

Ситуационная задача 11.

Петрова Н.П., которая более 10 лет работает педагогом в школе, вдруг осознала, что ее стала раздражать ее работа, люди. Накопилась усталость, захотелось больше времени проводить на природе, с семьей.

Задание: Назовите психологический барьер, который сформировался на пути профессиональной самореализации Н.П. Определите стадию развития описанного психологического феномена. Сформулируйте рекомендации по преодолению данного состояния. Укажите мероприятия в плане и программах по обучению и развитию персонала, способствующие профилактике возникновения этого психологического феномена.

Ситуационная задача 12.

Описание ситуации (от лица студентки): «Я учусь очно-заочно в бакалавриате по конфликтологии, а параллельно работаю помощником юриста. Сейчас у меня зарплата небольшая, очень много работы с документами, авторитарный начальник, сложный коллектив. Но, при этом, профиль самой деятельности мне интересен. Хочу повысить свою квалификацию, научиться оказывать медиативные услуги, переехать в город и стать частнопрактикующим специалистом».

Задание: Укажите методики, которые можно использовать в данном случае для исследования личностно-профессионального потенциала медиатора. Разработайте для данного студента план по овладению умениями и навыками медиатора, профессиональному саморазвитию.

Ситуационная задача 13.

Один из ответов из анкеты для сотрудников, которую проводил психолог компании был таким: «Моя профессия связана с необходимостью решения интеллектуальных и творческих задач достаточно высокого уровня сложности. Я знаю, что в современной психологии разработаны различные технологии развития интеллектуальных и творческих способностей. Какие из них являются наиболее эффективными и универсальными?»

Задание: Опишите различные техники и технологии развития интеллектуальных и творческих способностей.

Ситуационная задача 8. «Я работаю руководителем. Работы так много, что приходится доделывать ее дома. Не хватает времени на семью, на отдых, увлечения. Понимаю, что проблема заключается, прежде всего, в неправильной организации деятельности. Как мне научиться рационально распределять свое время и эффективно работать?»

Задание: Укажите коучинговые вопросы, которые помогут данному руководителю справиться со сложившейся ситуацией. Сформулируйте основные правила эффективной организации времени и деятельности. Назовите мероприятия, которые в плане и программах по обучению и развитию руководящего звена, будут способствовать эффективному решению руководителями и сотрудниками аналогичных проблем.

Ситуационная задача 14.

К профконсультанту обратился мужчина 32 лет, который хочет поменять профессию. Говорит, что не испытывает удовлетворения в деятельности, которой занимался, но пока не определился какой вид деятельности его привлекает. Он считает, что ему будет интересна профессия, связанная с общением с людьми, это может быть профессия психолога, но ему необходимо развить в себе необходимые коммуникативные качества. Психодиагностическое исследование показало, что опитант обладает достаточно высокой возбудимостью, резок в своих суждениях.

Задание: Определите стадию опитации по Климову. Сформулируйте задачи саморазвития, которые могут быть актуальны для опитанта, если он будет осваивать профессию психолога. Подберите психотехнические упражнения, способствующие развитию коммуникативных качеств.

Ситуационная задача 15.

Описание ситуации.

На одной кафедре из декретного отпуска вышла на работу молодая ассистентка Л. и сразу же вступила в конфликт с заведующим кафедрой, руководителем, пользующимся большим авторитетом в коллективе. Она стала отстаивать свои права, ссылаясь на имеющиеся инструкции. Например, отказывалась читать лекции, так как по уставу высшей школы ассистентам читать лекции не положено. Обычная практика была такова, что каждый ассистент мечтает читать лекции, ибо это путь вверх. Да и обстоятельства иногда складываются так, что профессор и доценты могут быть заняты на другой работе. Л. категорически отказалась читать лекции, и волевые приемы не дали эффекта. Отказывалась она также от командировок, ссылаясь на то, что у нее маленький ребенок. Но в коллективе знали, что в семье у этого ребенка несколько нянек. Да и в туристические поездки Л. ездила.

Иногда она уступала, но конфликт продолжал разгораться. Были в коллективе и сочувствующие ей: «Правильно, не давай садиться себе на голову!»

Задание:

Укажите понятия организационной психологии, значимые в контексте анализа данной организационной ситуации.

Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная ситуация. Определите варианты поведения руководителя в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 16.

Описание ситуации.

В отделе переводов освободилась должность начальника. Вопреки ожиданиям сотрудниц отдела, которые надеялись на повышение, на это место приняли человека со стороны – некую К., квалификация которой была заметно выше, хотя она по возрасту не отличалась от переводчиц, оказавшихся у нее в подчинении.

Специфика работы отдела состоит в неравномерности нагрузки: бывают дни, когда работы нет совсем, а иногда приходится сидеть до ночи, когда вдруг сваливается подготовка какого-либо контракта или поступают информационные материалы из других фирм, требующие срочного ответа. Предыдущий начальник был старше остальных. Это был человек жесткий, к тому же дружил с директором. А в отделе хорошо платили, и потому при необходимости все безропотно сидели хоть до часа ночи.

С приходом К. все изменилось. Людей стали раздражать как бездействие, так и авралы. Они стали уходить домой по расписанию, ссылаясь на свои законные права и оставляя невыполненной срочную работу. К. была вынуждена доделывать все сама. Она попыталась обратиться за помощью к руководству организации. Но там ее даже не захотели слушать. Сказали, что зарплата, которую платят ей и другим сотрудникам, избавляет руководство от необходимости вникать в их взаимоотношения. У прежнего начальника таких проблем не было, так что пусть выходит из положения как знает.

Задание:

Проанализируйте данную ситуацию с помощью ситуационных подходов Фидлера, Врума и Йеттона.

Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная производственная ситуация. Определите варианты поведения управленца в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя производственной группы в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 17.

Описание ситуации (от лица участника).

«Для работы над проектом в мою группу был назначен коллега, который считается специалистом-корифеем. К тому же он старше меня. Я выдал ему задание на работу и в течение 3-4 недель периодически лишь напоминал ему о нем. На мои напоминания я слышал ответ: «Да, да, я помню и сделаю».

Подошел срок промежуточной сдачи проекта. Он принес три небрежно исписанных листка...»

Задание:

Охарактеризуйте профессионально-личностные качества исполнителя проекта.

Сформулируйте управленческие задачи, решение которых предполагает данная производственная ситуация. Определите варианты поведения руководителя производственной группы в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя производственной группы в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм воздействия руководителя.

Определите – в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 18.

Описание ситуации (от лица участницы).

«Я работаю программистом в небольшой фирме. Существует устный договор между мной и директором о том, что зарплату он выдает мне сам 9-го числа каждого месяца.

На протяжении трех месяцев деньги ни разу вовремя не выдавались. Я была вынуждена напоминать, что прошло уже десять дней, а зарплаты нет.

Работа мне нравится. Я не хочу ее менять. Задача заключается в том, чтобы без потери достоинства и без невыносимого выпрашивания ежемесячно получать зарплату. Дело осложняется тем, что директор избегает прямого разговора. Мое общение с ним происходит только на людях – в

коридоре, в буфете. Свою часть договора я выполняю от и до, и он мной в этом плане доволен, о чем нередко говорил».

Задание:

Охарактеризуйте взаимодействие и взаимовлияние человека и ситуации в организационно-психологическом контексте в данной ситуации.

Сформулируйте управленческие задачи, отсутствие решения которых демонстрирует данная ситуация. Определите варианты поведения подчиненного в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия подчиненного с руководителем в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм взаимодействия подчиненного с руководителем.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 19.

Описание ситуации (от лица участницы).

«На любом предприятии есть участки, на которые работники по разным причинам идут без особого желания. И вот однажды начальница отдела, в котором я работала (коллектив в организации был полностью женский), вернувшись с планерки, сообщила мне тоном, не терпящим возражений, что я должна буду замещать заболевшую работницу в соседнем подразделении. Я в той же манере отказалась, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а мне нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада, о чем моя начальница хорошо знала. Наши препирательства ни к чему не привели – она настаивала, я отказывалась, и тогда она доложила о моем отказе руководителю организации».

Задание:

Проанализируйте способ распределения рабочей нагрузки, использованный руководителем отдела в данной ситуации, с психологической точки зрения.

Сформулируйте управленческие задачи, которые должны быть решены руководителем. Определите варианты поведения руководителя в данной ситуации, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя на подчиненную в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого-управленческого воздействия руководителя.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 20.

Описание ситуации (от лица участницы).

«Когда я пришла работать на предприятие, отношения с сотрудниками сложились доброжелательные и вскоре переросли в товарищеские – с посиделками «за жизнь» за чашкой кофе, с совместными походами на природу и в театр. По прошествии какого-то времени меня назначили руководителем отдела. Казалось, все были довольны таким решением, предпочитая иметь начальника «из своих», а не со стороны. Мне, конечно, тоже было приятно, но сразу же возникли трудности: как отдавать руководящие указания приятельницам, почти сверстницам, с которыми вместе начинали и каждая из которых в своей области гораздо компетентнее, чем я?

Первое время все как-то обходилось, а потом возник конфликт с одной из сотрудниц. Назовем ее В. Должность, которую она занимала, оплачивалась ниже остальных. Вскоре появилась возможность повысить ей зарплату. Но она посчитала, что объем ее работы, увеличился больше, чем доплата за эту деятельность. Обида дала повод к разрыву личных отношений, которые складывались не один год. В. стала игнорировать меня как руководителя, нарочито совершала мелкие дисциплинарные нарушения (приходила на работу позже, уходила раньше и т. п.)».

Задание:

Укажите основные причины конфликтной ситуации, возникшей между руководителем и подчиненной.

Сформулируйте управленческие задачи, которые должны быть решены руководителем в данной ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы воздействия руководителя на подчиненную в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого-управленческого воздействия руководителя.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 21

Описание ситуации.

Шла подготовка важного документа. Над одним из разделов работала сотрудница Т. Когда проект был готов, начальник отдела попросил ее изменить один из пунктов. Изменения носили принципиальный характер, и Т. попыталась доказать начальнику, что он не прав. Но тот не согласился и в жесткой форме распорядился внести изменения, что и было сделано. При

сдаче проекта возник ряд вопросов. В частности, директор организации указал, что тот самый пункт изложен неверно, тогда как первый вариант оказался правильным».

Задание:

Укажите стиль управления, который демонстрирует начальник отдела в описанной ситуации.

Сформулируйте управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия начальника отдела с директором организации и подчиненной в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого-управленческого взаимодействия начальника отдела с директором организации и подчиненной.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 22.

Описание ситуации (от лица участника).

«В учреждении, где я работаю, прошел слух о сокращении штата. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, пошли слухи и сплетни. И вот, наконец, до каждого подразделения были доведены списки увольняемых. В моем подразделении работали 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала одна из сотрудниц. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения, и выразила несогласие, заявив, что работает в этой должности более 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у нее на иждивении больной 17-летний сын...»

Задание:

Укажите действия руководителя, способствующие сохранению оптимального социально-психологического климата в коллективе в условиях организационных изменений.

Сформулируйте управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации. Определите варианты поведения руководителя, способствующие решению указанных задач.

Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия руководителя и подчиненной в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм психолого-управленческого взаимодействия руководителя и подчиненной.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 23.

Описание ситуации.

К организационному консультанту обратился директор структуры при городском комитете труда и занятости. Профилем деятельности этой структуры являются: методические разработки и адаптация методик по профессиональной ориентации, внедрение новых технологий психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения, социально-психологическая реабилитация сотрудников Службы занятости и безработных граждан. Количество персонала: около 50 человек. Срок работы - 3 года.

Причиной обращения стало то, что перед организацией встала необходимость заниматься коммерческой деятельностью. Ее введение обнажило разбалансировку, несостоятельность структуры организации в целом. Запрос директора организационному консультанту: мотивация персонала на взаимодействие в команде для развития коммерческой деятельности.

В беседе организационного консультанта с начальниками отделов один из них, выражая точку зрения многих, сказал: «Мы никогда не занимались коммерческой деятельностью. Люди к этому не готовы. У нас практически нет для этого реальных возможностей. Мы не верим в эффективность вашей работы».

Задание:

Сформулируйте конкретные управленческие задачи, на которые должен ориентироваться руководитель в сложившейся ситуации.)

Определите варианты поведения организационного консультанта, способствующие решению указанных задач в представленной ситуации.

Определите наиболее эффективные речевые формы взаимодействия организационного консультанта с начальниками отделов в данном случае.

Докажите этическую и организационно-правовую правомерность предложенных вариантов поведения и речевых форм организационного консультанта.

Определите - в каких видах психологических услуг проявляется потребность в данной организационной ситуации. Предложите варианты оказания подобных услуг.

Ситуационная задача 24.

В процессе проведения совещаний участники деловых и управленческих отношений сталкиваются с необходимостью подготовки и проведения докладов и публичных выступлений. Соблюдение докладчиком регламента является одним из показателей коммуникативной культуры выступающего и его уважения к слушателям.

Во время выступления председательствующий сообщил докладчику, что его время истекло. Докладчик может отреагировать на это по-разному:

- 1) «Я заканчиваю»;
- 2) «Прошу еще полторы минуты»;
- 3) «Таким образом...»;
- 4) «И последнее, самое главное...»;
- 5) «В заключение хочется сказать еще и о...».

Какой из предложенных вариантов ответов, на ваш взгляд, является наиболее оптимальным в данной ситуации?

Ситуационная задача 25.

Управленческая ситуация (от лица участника): «В учреждении, где я работаю, прошел слух о сокращении штата. Коллектив заволновался. Люди, забыв о делах, говорили только об этом. Начались переживания, опасения, интриги, пошли слухи и сплетни. И вот, наконец, до каждого подразделения были доведены списки увольняемых. В моем подразделении работали 7 человек. Все женщины. Сокращению подлежала одна из сотрудниц. Узнав об этом, она пошла к руководителю учреждения, и выразила несогласие, заявив, что работает в этой должности более 15 лет и единственная в этом подразделении знает весь процесс работы. Кроме того, у нее на иждивении больной 17-летний сын. Руководитель сократил одну из молодых женщин. Он действовал юридически грамотно. Однако, коллективу было известно, что у этой женщины были малолетний сын и муж, потерявший работу незадолго до этого. Оставшиеся, конечно, вздохнули с облегчением, хотя многие не считали решение руководителя справедливым. Прошло много времени, а о восстановлении прежней доброжелательной атмосферы в коллективе не приходится и мечтать. Некоторые сотрудники ругают высшее руководство за необъективность и непоследовательность в кадровых решениях».

Оцените действия руководителя в данной управленческой ситуации с психологической точки зрения. Обоснуйте свою оценку.

Ситуационная задача 26.

На одной кафедре из декретного отпуска вышла на работу молодая ассистентка Л. и сразу же вступила в конфликт с заведующим кафедрой, руководителем, пользующимся большим авторитетом в коллективе. Она стала отстаивать свои права, ссылаясь на имеющиеся инструкции. Например, отказывалась читать лекции, так как по уставу высшей школы ассистентам читать лекции не положено. Обычная практика была такова, что каждый ассистент мечтает читать лекции, ибо это путь вверх. Да и обстоятельства иногда складываются так, что профессор и доценты могут быть заняты на другой работе. Л. категорически отказалась читать лекции, и волевые приемы не дали эффекта. Отказывалась она также от командировок, ссылаясь на то, что у нее маленький ребенок. Но в коллективе знали, что в семье у этого ребенка несколько нянек. Да и в туристические поездки Л. ездила.

Иногда она уступала, но конфликт продолжал разгораться. Были в коллективе и сочувствующие ей: «Правильно, не давай садиться себе на голову!»

Каким образом руководитель может разрешить данную управленческую ситуацию, как вы думаете?

Ситуационная задача 27.

Управленческая ситуация (от лица участницы): «На любом предприятии есть участки, на которые работники по разным причинам идут без особого желания. И вот однажды начальница отдела, в котором я работала (коллектив в организации был полностью женский), вернувшись с планерки, сообщила мне тоном, не терпящим возражений, что я должна буду замещать заболевшую работницу в соседнем подразделении. Я в той же манере отказалась, мотивируя тем, что режим работы на этой должности с 10 до 19 часов, а мне нужно до 18 часов забирать ребенка из детского сада, о чем моя начальница хорошо знала. Наши препирательства ни к чему не привели — она настаивала, я отказывалась, и тогда она доложила о моем отказе руководителю организации».

Какое поведение вышестоящего руководителя в этой ситуации, по вашему мнению, будет наиболее эффективным: а) сделать выговор подчиненной за ее отказ выполнить поручение непосредственного руководителя; б) побеседовать с непосредственным руководителем подчиненной о том, что разрешение данной проблемы – это ее обязанность; в) побеседовать с подчиненной в целях выяснения причин ее поведения и поиска разрешения возникшей проблемы. Обоснуйте свой ответ. Подберите формы высказываний руководителя, которые лучше использовать при разрешении данной управленческой ситуации.

Ситуационная задача 28.

Между двумя сотрудниками не сложились отношения. В разговоре один употребил какие-то неуместные слова, второй обиделся, хлопнул дверью и написал жалобу на первого. Руководитель вызвал обидчика и заставил его извиниться. «Инцидент исчерпан», - заявил руководитель удовлетворенно, имея в виду, что конфликт разрешен.

Как вы думаете, является ли данный конфликт разрешенным? Обоснуйте свою точку зрения.

Ситуационная задача 29.

Один из руководителей отделов жалуется своему коллеге на ту ситуацию, которая сложилась на его работе: «Как меня измотала эта работа. Наверное, уйду я отсюда!» Ответ того, кто слушает, может быть различным:

- 1) «Ты напрасно так переживаешь. Все образуется»;
- 2) «Да... Мне кажется, что ты просто устал постоянно бороться за свои предложения, и, видимо, хочешь отдохнуть от всего этого – хотя бы на время».

Какой из указанных ответов, по Вашему мнению, является более эффективным с точки зрения оказания поддержки собеседнику, находящемуся в состоянии стресса? Почему?

Ситуационная задача 30.

Разговаривают двое коллег. Один из них рассказывает другому о своих трудностях. Тот, который является слушателем, пытается помочь своему коллеге, давая ему советы:

- Ума не приложу, что мне делать! В понедельник сдавать отчет, а у меня ничего не готово.

- Почему бы тебе не посидеть ночку?

- Да, но я и так уже одну ночь не спал.

- Почему бы тебе не поработать в воскресенье?

- Да, но на воскресенье у меня назначено свидание.

- Почему бы тебе не попросить у руководителя отсрочки?

- Да, но он сказал, что никакой отсрочки быть не может...

Как вы думаете, является ли поведение слушателя эффективным? Как бы Вы порекомендовали ему себя вести в подобных ситуациях? Обоснуйте свой ответ.

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.