

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Никитина Елена Александровна  
Должность: Заведующий кафедрой  
Дата подписания: 19.08.2022 10:07:21  
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 «Психология познавательной деятельности»

37.04.01 «Психология»

Курск - 2022

# 1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

## 1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА

### Раздел (тема) дисциплины «Предмет психологии познавательной деятельности, ее роль и место в развитии системы современного образования»

1. Объект и предмет психологии познавательной деятельности.
2. Междисциплинарный характер современных проблем изучения и развития познавательной деятельности человека.
3. Прикладное и теоретическое значение исследования проблем психологии познавательной деятельности.
4. Особенности и тенденции развития современной образовательной системы как системы непрерывного образования, роль и место психологии познавательной деятельности в развитии современной образовательной системы

### Раздел (тема) дисциплины «Уровни познавательной деятельности. Предпосылки становления теории познавательной деятельности»

5. Сенсорный, перцептивный и речемыслительный уровни познавательной деятельности.
6. Основные положения онтологизма античной классики.
7. Теория эмпиризма Ф. Бэкона.
8. Рационализм Декарта.
9. Трансцендентализм Канта.
10. Механистические и эмпирические подходы к рассмотрению проблем психологии познавательной деятельности.
11. Ассоцианистские теории познавательной деятельности.
12. Бихевиористский подход.
13. Теории социального научения.
14. Преодоление механицизма и элементаризма в теории познавательной деятельности.
15. Проблема целостности и категория образа.
16. Гештальтпсихология и теория познавательной деятельности.

### Раздел (тема) дисциплины «Функциональная система познавательных процессов человека. Возрастные особенности и проблемы развития познавательных функций и интенсификации познавательной деятельности»

17. Функциональная система познавательных процессов человека и ее характеристики.
18. Сенсорно-перцептивный уровень познавательной деятельности: ощущение и восприятие, их характеристики.
19. Представление, воображение, их функции и особенности.
20. Роль внимания в системе познавательных функций, его виды и характеристики.
21. Память: теории памяти и ее функционирование в системе познавательных процессов человека.
22. Особенности высших познавательных функций человека
23. Интеллект и мышление.
24. Теории мышления.
25. Развитие представлений о сущности и структуре интеллекта.
26. Возрастные особенности развития познавательной деятельности.
27. Диагностический инструментарий для определения уровневых и структурных характеристик развития познавательной деятельности.

Раздел (тема) дисциплины «Теоретико-методологические концепции познавательной деятельности и познавательного развития. Современная когнитивная наука и ее достижения в исследовании психологии познавательной деятельности»

28. Теория «генетической эпистемологии (Ж.Пиаже).
29. Культурно-исторический подход в теории познавательной деятельности (К. Ратнер, Л.С. Выготский, А.Р. Лурия).
30. Принцип опосредствования познавательной деятельности и активности ее субъекта.
31. Информационный подход (Д. Бродбент, Дж. Макклелланд).
32. Технологический подход и выбор системообразующих факторов целостной познавательной деятельности.
33. Результат как системообразующий фактор (Э. Толмен), теория функциональных систем (П.К. Анохин).
34. Цель как ведущая составляющая познавательной деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Б.Ф.Ломов).
35. Смысловой подход в психологии познавательной деятельности (А.Н.Леонтьев); активностный подход (Н.А.Бернштейн, Дж. Брунер, А.Г. Асмолов).
36. Структурно-иерархический подход (Л.М. Веккер).
37. Современная когнитивная наука и ее достижения в исследовании психологии познавательной деятельности.
38. Особенности организации системы индивидуального знания и закономерности развития его структуры.

Раздел (тема) дисциплины «Виды познавательной деятельности и компоненты ее структуры»

39. Виды познавательной деятельности.
40. Классификация видов познавательной деятельности по критерию познавательного действия (Б.Ф.Ломов, В.Г. Большевиков, К.А. Абульханова).
41. Компоненты структуры познавательной деятельности личности: интенциональный, операциональный, когнитивный и компонент опыта.
42. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я.Гальперина.
43. Понятие ориентировочной основы умственных действия (ООД).
44. Виды ООД.
45. Проблемы репрезентации и решения мыслительных задач.

Раздел (тема) дисциплины «Актуальные проблемы взаимосвязи обучения и развития, их междисциплинарный характер и методологические аспекты»

46. Сущность и эволюция идей взаимосвязи обучения и развития.
47. Единство обучения и развития, личности и интеллекта.
48. Когнитивно - стилевая организация личности.
49. Теории когнитивных стилей.
50. Индивидуальный стиль деятельности.
51. Актуальные проблемы развития познавательной деятельности в современной системе непрерывного образования

**Шкала оценивания:** 5-балльная.

**Критерии оценивания:**

**5 баллов** (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в коллоквиуме по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе

дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

**4 балла** (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

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

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

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

### 2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Раздел (тема) №1 «Предмет психологии познавательной деятельности, ее роль и место в развитии системы современного образования»

1. Познавательная деятельность - это ...

- 1) наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности;
- 2) наука, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности, способы эффективного управления персоналом;
- 3) наука, изучающая психологические проблемы обучения и воспитания.

2. Психология - это...

- 1) наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности;
- 2) наука, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности, способы эффективного управления персоналом;
- 3) наука, изучающая психологические проблемы обучения и воспитания.

3. Познание - это ...

- 1) процесс отражения действительности в психике индивида, результатом которого является новое знание об окружающем мире и о самом себе; термин, обозначающий способность думать, вспоминать и предвидеть;
- 2) процесс создание новых материальных и духовных ценностей;
- 3) процесс общения и взаимодействия людей.

4. Познавательная деятельность включает в себя: ...

- 1) цель, мотив, планирование деятельности, переработку текущей информации, оперативный образ, принятие решения, проверку результатов и коррекцию действий;
- 2) потребность личности, побуждающую действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями;
- 3) особенность темперамента и характера.

5. Компоненты познавательной деятельности:...

- 1) мотивационный, ориентационный, исполнительный, личностный и результативный компонент;
- 2) процесс создание новых материальных и духовных ценностей;
- 3) процесс общения и взаимодействия людей.

6. Мотивационный компонент познавательной деятельности включает в себя:...

- 1) познавательные мотивы, интересы, потребности в самопознании и самосовершенствовании;
- 2) память, внимание, воображение;
- 3) общение, взаимодействие.

7. . Установите соответствие между термином и определением:

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

8. Установите последовательность:

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

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

9. Интеллектуальные эмоции - это...

10. Интеллект – это...

11. Основные средства общения:....

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

12. 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.

13. Самосознание – это ...

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

14. Эмпатия – это ...

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

15. Инстинкт – это.....

- 1) поведение человека в стрессовой ситуации;
- 2) врожденная форма поведения, обеспечивающая приспособление организма к типичным условиям его жизни;
- 3) обычное поведение человека в жизни.

Раздел (тема) дисциплины № 2 «Уровни познавательной деятельности. Предпосылки становления теории познавательной деятельности»

16. Аналитическая функция педагогики состоит ...

- 1) в анализе, обобщении, интерпретации и оценке педагогического опыта;
- 2) в разработке новых педагогических технологий;
- 3) в научно-методическом обеспечении управления образовательными структурами.

17. Воспитание как сознательно и целенаправленно осуществляемый процесс является...

- 1) объектом педагогики;
- 2) функцией педагогики;
- 3) задачей педагогики.

18. Педагогическая психология – это...
- 1) отрасль психологии, изучающая психологические проблемы обучения и воспитания;
  - 2) отрасль психологии, исследующая процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной (аппаратом, ЭВМ и т.п.);
  - 3) отрасль психологии, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактором их включения в социальные группы, а также психологические характеристики этих групп.
19. 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) осознание человеком самого себя, своих собственных качеств.
20. Существует следующие уровни формирования познавательной деятельности:...
- 1) высокий уровень, выше среднего, средний и низкий уровень;
  - 2) первоначальный, второстепенный и низкий уровень;
  - 3) низкий, высокий и заключительный уровень.

21. При высоком уровне познавательной деятельности ...
- 1) обучающиеся умеют самостоятельно организовывать поисковую деятельность, формулируют вопросы проблемного характера, используют знания в новой ситуации;
  - 2) обучающиеся умеют планировать поисковую деятельность с помощью преподавателя, при выполнении поисковых заданий наблюдается неустойчивость результатов;
  - 3) обучающиеся не умеют планировать поисковую деятельность.

22 . Установите соответствие:

1. Обоснованный, нормативный способ получения и построения научного знания называется ...	А. Постановки задачи (проблемы)
2. Основными методами научных исследований в психологии творчества являются: ...	Б. наблюдение, самонаблюдение, тестирование, эксперимент, опрос, биографический метод, анализ результатов предметных действий.
3. Любое научное исследование начинается ...	С. Методом

23. Установите последовательность:

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

- А. личности
- В. проявления.
- С. повторяющиеся.

24. Объект психологии познавательной деятельности: ...
25. Предмет психологии познавательной деятельности: ...
26. Рефлексия (в социальной психологии) -...
1. осознание субъектом того, как он воспринимается и оценивается другими людьми.
  2. особенность внимания.
  3. характеристика памяти.

27. Причиной внутриличностного конфликта являются....

- 1) внутренние личностные психологические факторы (потребности, мотивы, ценности, чувства, сознательные и бессознательные потребности и т.п.).
- 2) природные условия.
- 3) производственная деятельность.

28. Управление конфликтами — это...

- 1) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- 2) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- 3) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними.

29. Успешность (точность) восприятия людей зависит от ...

- 1) от личных качеств субъектов восприятия
- 2) особенностей проявления механизмов восприятия у его субъектов
- 3) восприятия времени.

30. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия;
- г) систематика.

Раздел (тема) дисциплины № 3 «Функциональная система познавательных процессов человека. Возрастные особенности и проблемы развития познавательных функций и интенсификации познавательной деятельности»

31. Научные знания характеризуются ...

- 1) обобщенностью;
- 2) конкретностью;
- 3) ограниченностью.

32. Учебная задача выступает как ...

- 1) сложная система информации о каком-то объекте, процессе, в котором четко определена лишь часть сведений, а остальная неизвестна, которую и требуется найти, используя имеющиеся знания и алгоритмы решения;
- 2) сложная информационная система, которая требует интеллектуальной деятельности;
- 3) сложная информационная система, которая должна быть творчески обдумана.

33. Понятийное мышление – это ....

- 1) особенность внимания;
- 2) особенность памяти;
- 3) вид мыслительного процесса, в котором используются определенные понятия, происходит наиболее точное и обобщенное отражение действительности.

34. Умозаключение – это....

- 1) характеристика познавательной деятельности;
- 2) особенность внимания и памяти;
- 3) форма мышления, позволяющая из одного или нескольких суждений, сформулировать новое суждение.

35. Наглядно-действенное мышление – это...

- 1) характеристика познавательной деятельности;



- 2) особенность внимания и памяти;
- 3) вид мышления, который заключается в практической преобразовательной деятельности, осуществляемой с реальными предметами.

36. Наглядно-образное мышление – это...

- 1) особенность внимания и памяти;
- 2) характеристика познавательной деятельности;
- 3) вид мыслительного процесса, который осуществляется при непосредственном восприятии окружающей действительности, с использованием образов предметов.

37. Установите соответствие:

1. Познавательная деятельность - это ...	А. Способ исследования личности, который основан на выявлении проекции неосознаваемых мотивов, личностных качеств.
2. Проективные тесты - ...	Б. Стандартизированные психологические методики, позволяющие измерить уровень развития определенного психологического качества (свойства) личности.
3. Тесты – это ...	С. наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности

38. Установите последовательность:

Интеллект - качество психики, состоящее из способности \_\_\_\_\_ к новым ситуациям, способности к \_\_\_\_\_ на основе опыта, пониманию и применению \_\_\_\_\_ концепций и использованию своих знаний для управления окружающей средой.

- А. абстрактных.                      В. обучению.  
 Б. адаптироваться.

39. Структура интеллекта: ....

40. Коэффициент интеллекта - ...

41. Укажите способы рефлексивного слушания....

- а) выяснение, перефразирование, резюмирование;
- б) чувство, поиски смысла, пересказ;
- в) предположение, выяснение, интерпретация.

42. Общество – это...

- 1) форма объединения людей, обладающих общими интересами, ценностями и целями;
- 2) собрание людей на работе;
- 3) собрание детей в школе.

43. Социальная группа - это...

- 1) ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков
- 2) скопление людей, вызванное необычным событием.
- 3) несколько человек, которые пытаются найти решение определенной научной проблемы.

44. Отличительные характеристики квазигруппы: ....

- 1) спонтанность образования, неустойчивость взаимосвязей, отсутствия разнообразия во взаимодействиях, кратковременность;
- 2) постоянство, устойчивость взаимосвязей;
- 3) небольшое количество людей.

45. В качестве больших социальных групп не рассматривают:

- а) контактные группы;
- б) социальные классы;
- в) этносы;
- г) малые классы.

Раздел (тема) дисциплины № 4 «Теоретико-методологические концепции познавательной деятельности и познавательного развития. Современная когнитивная наука и ее достижения в исследовании психологии познавательной деятельности»

46. Когнитивистика – это...

- 1) междисциплинарное научное направление, объединяющее теорию познания, когнитивную психологию, нейрофизиологию, когнитивную лингвистику, невербальную коммуникацию и теорию искусственного интеллекта;
- 2) научное направление, которое изучает психику человека;
- 3) научное направление, которое изучает физиологические процессы.

47. Методы теоретического исследования предназначены ...

- 1) для обобщения данных, полученных эмпирическим путем;
- 2) для определения проблем, формулирования гипотез и для оценки собранных фактов;
- 3) для установления количественных зависимостей между изучаемыми явлениями.

48. 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.

49. Стандартизованное наблюдение- ...

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

50. Самоактуализация – это ...

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

51. Система приобретенных в процессе обучения знаний, умений, навыков, способов мышления – это ...

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

52. Установите соответствие между термином и определением:

1. Воображение – это ....	А. состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объектах, необходимых для его существования и развития, выступающие источником его развития.
2. Интерес - это....	Б. психический процесс, заключающийся в создании новых образов (представлений) путем переработки материала восприятия и представлений, полученных в предшествующем опыте.
3. Потребность- это...	С. форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности.

53. Установите последовательность:

Психологи-гуманисты \_\_\_\_\_ считали, что источником творчества является \_\_\_\_\_. По мнению А. Маслоу – это потребность в \_\_\_\_\_, реализации своих способностей и возможностей.

- А. самоактуализации.
- Б. Г. Олпорт, А. Маслоу.
- В. мотив личностного роста

54. Психические процессы – это ....  
55.. Психические состояния – это ...

56. Социальная группа - это...

- 1) ограниченная в размерах общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков;
- 2) скопление людей, вызванное необычным событием;
- 3) несколько человек, которые пытаются найти решение определенной научной проблемы.

57) Отличительные характеристики квазигруппы: ....

- 1) спонтанность образования, неустойчивость взаимосвязей, отсутствия разнообразия во взаимодействиях, кратковременность;
- 2) постоянство, устойчивость взаимосвязей;
- 3) небольшое количество людей.

58) Тренинговые группы - это...

- 1) специально созданные малые группы, участники которых при содействии ведущего-психолога, включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических проблем самосовершенствования;
- 2) определенная общность людей, которые регулярно общаются и взаимодействуют друг с другом для достижения определенной цели, которые взаимозависимы, с психологической точки зрения воспринимают себя как членов группы, а все вместе считают себя группой;
- 3) спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

59. Толпа - это ...

- 1) бесструктурное скопление людей, лишенных ясно осознаваемой общности целей, но взаимно связанных сходством эмоционального состояния и общим объектом внимания;
- 2) группа людей, которые имеют общие цели и задачи;
- 3) небольшая группа людей, имеющих общие интересы, увлечения.

60. Согласно «теории черт» лидером является:

- 1) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;
- 2) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;
- 3) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе;
- 4) человек, имеющий власть над людьми.

Раздел (тема) дисциплины № 5 «Виды познавательной деятельности и компоненты ее структуры»

61. Согласно классификации Б.Г.Ананьева, психодиагностические методы входят в группу \_\_\_\_\_ методов исследования.

- 1) интерпретационных;
- 2) эмпирических;
- 3) организационных;
- 4) статистических.

62. При \_\_\_\_\_ наблюдении исследователь сам является членом наблюдаемой им группы людей, полноправным участником наблюдаемых событий.

- 1) включенном;
- 2) систематическом;
- 3) эвристическом;
- 4) целенаправленном.

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

- 1) экспериментом;
- 2) анкетированием;
- 3) наблюдением;
- 4) беседой.

64. Межличностные отношения - ...

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

- 2) отношения между товарищами по работе;
- 3) семейные отношения.

65. Установите последовательность:

Методы научных исследований - это \_\_\_\_\_, с помощью которых ученые получают \_\_\_\_\_ сведения, используемые для построения научных теорий, выработки практических \_\_\_\_\_.

- А. приемы и средства.
- Б. достоверные.
- В. рекомендаций.

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

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия.

67. Определите эффект социального восприятия: более новая информация оказывается самой значительной...

- а) эффект стереотипизации;
- б) эффект ореола;
- в) эффект первичности;
- г) эффект новизны.

68. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:

- а) фонетический;
- б) семантический;
- в) стилистический;
- г) логический.

69. Установите соответствие:

1. Конгруэнтность – это...	А. Способ, посредством которого субъект управления влияет на восприятие объектом управляющего воздействия и следование ему
2. Коммуникация – это...	Б. Соответствие опыта, осознания и сообщения; согласованность, гармоничное объединение всех компонентов личности, проявляющееся в соответствии вербальной и невербальной информации
3. Метод управления – это ...	В. Передача информации, обмен информацией, значимой для участников общения

70. Редукция личностных достижений ...

1. проявляется в низкой самооценке, занижении своих профессиональных достижений и успехов, в ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

2. проявляется в завышенной самооценке.

3. проявляется в завышении профессиональных достижений и успехов.

71. Деперсонализация сказывается ...

1. в деформации отношений с другими людьми, в одних случаях это повышение зависимости от окружающих, в других - усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам.

2. в высокой самооценке.

3. в высокой работоспособности.

72. Альтернативные формы - это ...

1) различного рода способы разрешения конфликтов через переговоры, посредничество, третейский суд или арбитраж, мировой суд, товарищеский суд или суд чести, мини-суд, частный трибунал, омбудсмен, самозащита;

2) формы общения людей в группе по какой-либо важной проблеме;

3) формы обучения и воспитания людей в группе.

73. Переговоры - это ...

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

2) процесс эффективного общения людей;

3) процесс общения людей в группе.

74. Установите последовательность:

Социализация - это процесс и \_\_\_\_\_ усвоения и активного воспроизводства человеком опыта, осуществляемый в \_\_\_\_\_ и деятельности.

А. общении.

Б. жизненного.

С. результат.

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

а) альтруизм;

б) карьеризм;

в) эгоизм;

г) злость.

Раздел (тема) дисциплины № 6 «Актуальные проблемы взаимосвязи обучения и развития, их междисциплинарный характер и методологические аспекты»

76. Преподавание психологии включает в себя изучение .....

1. общей психологии и истории психологии.

1. возрастной психологии и педагогики.

2. общей психологии и возрастной психологии.

77. Методики преподавания истории психологии включает в себя ...

1. переход от проблемного изложения лекции, через программирование самостоятельной работы студентов, к творческой дискуссии на семинарском занятии.

2. изучение исторических событий и фактов.

3. изучение метода диалектического материализма.

78. Учебная деятельность - это ...

1. вид деятельности обучающихся, направленный на усвоение ими посредством диалогов (полилогов) и дискуссий теоретических знаний и связанных с ними умений и навыков в таких сферах общественного сознания, как наука, искусство, нравственность, право и религия.

2. вид деятельности обучающихся, направленный на развитие творческих способностей.

3. вид деятельности обучающихся, направленный на развитие музыкальных способностей.

79. Учебная деятельность имеет внешнюю структуру, состоящую из следующих элементов (по Б.А. Сосновскому) ...

1. Учебные ситуации и задачи, учебные действия, контроль, оценка.
2. Учебные мотивы, действия, оценки.
3. Учебные цели, действия, контроль.

80. Учебная задача выступает как ...

1. сложная система информации о каком-то объекте, процессе, в котором четко определена лишь часть сведений, а остальная неизвестна, которую и требуется найти, используя имеющиеся знания и алгоритмы решения.
2. сложная информационная система, которая требует интеллектуальной деятельности.
3. сложная информационная система, которая должна быть творчески обдумана.

81. Контроль знаний обучающихся предполагает ...

1. модель, образ желаемого результата действия; процесс сравнения этого образа и реального действия и принятие решения о продолжении или коррекции действия.
2. сравнение результатов с идеальным вариантами, выводы.
3. проверка знаний обучающихся.

82. Установите соответствие:

1. Психологии - это...	А. Системное свойство высокоорганизованной материи, заключающееся в активном отражении субъектом объективного мира, в построении им неотчуждаемой от него картины этого мира и саморегуляции на этой основе своего поведения и деятельности
2. Психические состояния – это...	Б. Наука о закономерностях развития и функционирования психики человека как особой формы жизнедеятельности.
3. Психика – это...	С. Состояние человека в данный момент времени (сосредоточенности или рассеянности, спокойствия или раздражительности, восторга или сочувствия, творческого подъема или апатии, уверенности или сомнения и т.д.)

83. Установите последовательность:

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

А. личности

В. проявления.

С. повторяющиеся.

84. Объект психологии: ...

85. Предмет психологии: ...

86. Определите суть понятия «коммуникативный барьер»...

- а) совокупность внешних и внутренних причин, мешающих эффективной коммуникации;
- б) совокупность внешних и внутренних причин, повышающих эффективность коммуникации;
- в) совокупность внешних и внутренних причин, используемых коммуникаторами в процессе общения.

87. Дайте определение экспрессивной функции общения...

- а) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний;
- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) регламентация поведения и деятельности.

88. Социальный контроль включает в себя ....

- а) регламентацию поведения и деятельности;

- б) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

89. Социализация включает в себя ...

- а) формирование навыков взаимодействия в обществе в соответствии с принятыми нормами и правилами;
- б) регламентация поведения и деятельности;
- в) взаимопонимание переживаний и эмоциональных состояний.

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

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

91. 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.

92. Индивидуально-психологическое консультирование - это...

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.

93. Стрессоустойчивость – это...

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.

94. 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.

95. 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

96. 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.

97. 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.

98. Адаптация – это ...

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

99. Социальная адаптация-это...

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

100. 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.

**Шкала оценивания результатов тестирования:** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

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

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

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

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

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал



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

***Критерии оценивания результатов тестирования:***

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

## Темы рефератов:

### Раздел (тема) дисциплины «Предмет психологии познавательной деятельности, ее роль и место в развитии системы современного образования»

1. Объект и предмет психологии познавательной деятельности.
2. Междисциплинарный характер современных проблем изучения и развития познавательной деятельности человека.
3. Прикладное и теоретическое значение исследования проблем психологии познавательной деятельности.
4. Особенности и тенденции развития современной образовательной системы как системы непрерывного образования, роль и место психологии познавательной деятельности в развитии современной образовательной системы

### Раздел (тема) дисциплины «Уровни познавательной деятельности. Предпосылки становления теории познавательной деятельности»

5. Сенсорный, перцептивный и речемыслительный уровни познавательной деятельности.
6. Основные положения онтологизма античной классики.
7. Теория эмпиризма Ф. Бэкона.
8. Рационализм Декарта.
9. Трансцендентализм Канта.
10. Механистические и эмпирические подходы к рассмотрению проблем психологии познавательной деятельности.
11. Ассоцианистские теории познавательной деятельности.
12. Бихевиористский подход.
13. Теории социального научения.
14. Преодоление механицизма и элементаризма в теории познавательной деятельности.
15. Проблема целостности и категория образа.
16. Гештальтпсихология и теория познавательной деятельности.

### Раздел (тема) дисциплины «Функциональная система познавательных процессов человека. Возрастные особенности и проблемы развития познавательных функций и интенсификации познавательной деятельности»

17. Функциональная система познавательных процессов человека и ее характеристики.
18. Сенсорно-перцептивный уровень познавательной деятельности: ощущение и восприятие, их характеристики.
19. Представление, воображение, их функции и особенности.
20. Роль внимания в системе познавательных функций, его виды и характеристики.
21. Память: теории памяти и ее функционирование в системе познавательных процессов человека.
22. Особенности высших познавательных функций человека
23. Интеллект и мышление.
24. Теории мышления.
25. Развитие представлений о сущности и структуре интеллекта.
26. Возрастные особенности развития познавательной деятельности.
27. Диагностический инструментарий для определения уровневых и структурных характеристик развития познавательной деятельности.

### Раздел (тема) дисциплины «Теоретико-методологические концепции познавательной деятельности и познавательного развития. Современная когнитивная наука и ее достижения в исследовании психологии познавательной деятельности»

28. Теория «генетической эпистемологии (Ж.Пиаже).
29. Культурно-исторический подход в теории познавательной деятельности (К. Ратнер, Л.С. Выготский, А.Р. Лурия).
30. Принцип опосредствования познавательной деятельности и активности ее субъекта.
31. Информационный подход (Д. Бродбент, Дж. Макклелланд).
32. Технологический подход и выбор системообразующих факторов целостной познавательной деятельности.
33. Результат как системообразующий фактор (Э. Толмен), теория функциональных систем (П.К. Анохин).
34. Цель как ведущая составляющая познавательной деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Б.Ф.Ломов).
35. Смысловой подход в психологии познавательной деятельности (А.Н.Леонтьев); активностный подход (Н.А.Бернштейн, Дж. Брунер, А.Г. Асмолов).
36. Структурно-иерархический подход (Л.М. Веккер).
37. Современная когнитивная наука и ее достижения в исследовании психологии познавательной деятельности.
38. Особенности организации системы индивидуального знания и закономерности развития его структуры.

Раздел (тема) дисциплины «Виды познавательной деятельности и компоненты ее структуры»

39. Виды познавательной деятельности.
40. Классификация видов познавательной деятельности по критерию познавательного действия (Б.Ф.Ломов, В.Г. Большевиков, К.А. Абульханова).
41. Компоненты структуры познавательной деятельности личности: интенциональный, операциональный, когнитивный и компонент опыта.
42. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я.Гальперина.
43. Понятие ориентировочной основы умственных действия (ООД).
44. Виды ООД.
45. Проблемы репрезентации и решения мыслительных задач.

Раздел (тема) дисциплины «Актуальные проблемы взаимосвязи обучения и развития, их междисциплинарный характер и методологические аспекты»

46. Сущность и эволюция идей взаимосвязи обучения и развития.
47. Единство обучения и развития, личности и интеллекта.
48. Когнитивно - стилевая организация личности.
49. Теории когнитивных стилей.
50. Индивидуальный стиль деятельности.
51. Актуальные проблемы развития познавательной деятельности в современной системе непрерывного образования

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

**Критерии оценки реферата:**

Оценка «отлично» (5 баллов) – отличное выполнение реферата и его успешная защита. Реферат написан грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, в

работе присутствуют ссылки на учебные пособия, учебники, монографии, мнения известных ученых, приводятся примеры из учебной и профессиональной деятельности.

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

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

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

## **2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ**

### **Компетентностно-ориентированная задача № 1**

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском монтажном техникуме. К Вам обратились за помощью. В одной из учебных групп учиться Василий Владимиров. Он часто пропускает занятия без уважительной причины. Когда приходит на занятия ничего не делает, говорит, что ничего не понимает. В результате к концу учебного семестра у него в журнале только «двойки» и «тройки». Своим родителям он сказал, что виноваты преподаватели, они плохо объясняют, ничего не понятно. Проанализируйте ситуацию. Какие варианты решения проблемы Вы предлагаете? Какие педагогические методы можно использовать для решения этой проблемы?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 2**

Представьте, что Вы работаете психологом в организации. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. Проанализируйте ситуацию. Вопрос: в чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию, варианты решения проблемы. Напишите текст своего обращения к первой и второй сотруднице.

### **Компетентностно-ориентированная задача № 3**

Представьте, что Вы работаете психологом в вузе. Вам нужно разработать и описать схему исследования динамики и успешности адаптации студентов к обучению в вузе. Проанализируйте ситуацию. Какие отечественные и зарубежные ученые внесли вклад в изучении этой проблемы? Опишите основные направления психолого-педагогического сопровождения процесса обучения студентов в вузе. Каким образом можно использовать инновационные формы обучения и воспитания? Опишите основные факторы, влияющие на процесс адаптации студентов к обучению в вузе.

### **Компетентностно-ориентированная задача № 4**

Представьте, что Вы работаете преподавателем в вузе. Вам нужно разработать план исследования развития интеллектуальных способностей студентов 1 и 4 курсов вуза и затем по результатам написать научную статью на конференцию. Проанализируйте ситуацию. Попробуйте выполнить это задание. Какие методы и методики Вы будете использовать? Какие отечественные и зарубежные психологи внесли вклад в изучение проблемы развития интеллектуальных способностей студентов? Какие учебники, учебные пособия, монографии, авторефераты диссертаций Вы будете анализировать? Какие статистические методы Вы будете использовать для обработки данных исследования?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 5**

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

стратегия поведения его коллег будет способствовать более оптимальному взаимодействию с таким человеком?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 6**

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. Отдел учета интеллектуальных достижений и разработок занимается обработкой информации. Большинство работниц трудятся здесь по многу лет и привыкли обрабатывать информацию вручную. Увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных с помощью компьютерных программ. Работницы предпенсионного возраста выступают против компьютеризации, готовы работать больше. Однако это не решит проблему, придется увеличить штат, посадив за компьютеры молодых людей, но они плохо знают процесс обработки и без помощи опытных работниц им не обойтись. Проанализируйте ситуацию. Что Вы предлагаете для решения этой проблемы?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 7**

Представьте, что Вы работаете преподавателем в вузе. Вам нужно подготовить конспект семинарского занятия для студентов по теме: «Познавательные процессы». Попробуйте выполнить это задание. Напишите, какие вопросы для обсуждения Вы предложите студентам? Какие учебники и учебные пособия, монографии Вы им рекомендуете? Кто из ученых внес вклад в изучение этой проблемы? Какие вопросы для дискуссии Вы им предложите? Какие темы докладов и выступлений Вы рекомендуете? Какие статистические методы можно использовать для обработки данных исследования?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 8**

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

### **Компетентностно-ориентированная задача № 9**

Представьте, что Вы работаете психологом в Курском государственном университете. Ректор университета Михайлов В.А. предоставил крупную денежную сумму Интернату № 2 г. Курска в виде подарка на проведение юбилейного, праздничного мероприятия. Сотрудники

Курского государственного университета отнеслись к такой благотворительности не однозначно. Были высказаны различные точки зрения: ряд работников поддержали руководителя, так как считают, что спонсорство явление нравственное, приносящее пользу, как обществу, так и организациям. Другие посчитали, что руководитель поступил аморально по двум причинам: крупный взнос ухудшил финансовое положение Курского государственного университета, чем нанес ущерб ее работникам; в принципе такие «жесты» формирует иждивенчество тех, кто надеется на спонсорство, и не стремится сам заработать на подобные цели.

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 10***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 11***

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

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 12***

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова г. Курска. Ваше предприятие затратило большие суммы денег на покупку нового оборудования и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то АО «Авиаавтоматика» начнет получать прибыль от вложений только через 10 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства. Но это означает, что АО «Авиаавтоматика» придется оставить без работы несколько сотен рабочих. Генеральный директор пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он

передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на производство авиа- и электронных приборов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Генеральный директор узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Он устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн. долларов наличными за предоставление АО «Авиаавтоматика» контракта на изготовления авиа- и электронных приборов. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Генеральный директор утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место. Проанализируйте ситуацию.

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 13***

Представьте, что Вы работаете психологом на предприятии ПАТП г. Курска. В проектно-отделе вашего предприятия работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничные никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии. Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 14***

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

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



### **Компетентностно-ориентированная задача № 15**

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

### **Компетентностно-ориентированная задача № 16**

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

Таблица 1. - График опозданий Ольги М.

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

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 17***

Представьте, что Вы работаете психологом гостиницы «Белая акация» в г. Курске. В вашу гостиницу после окончания вуза с отличием пришел молодой специалист Иванов Сергей. Ему был назначен оклад, равный окладу опытных старых специалистов, не имеющих высшего образования, однако имеющих большой практический опыт. При возникновении профессиональных вопросов, даже связанных с производственной необходимостью, Сергей всякий раз не желает отвечать и выражает свое недовольство. «Старожилы» гостиницы чувствуют себя уязвленными, испытывают угрозу в связи с предстоящим сокращением штатов. Проанализируйте ситуацию. Определите тип конфликта по характеру участников. Какова его структура? Кто является инициатором конфликта? Какие варианты разрешения проблемы существуют? Разработайте и напишите план мероприятий по устранению конфликтной ситуации.

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 18***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 19***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 20***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 21***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 22***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 23***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 24***

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

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 25***

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

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 26***

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

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 27***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 28***

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

### ***Компетентностно-ориентированная задача № 29***

Представьте, что вы работаете психологом. Между заместителем руководителя среднего уровня и линейным руководителем осложнились отношения в связи с тем, что из-за неудовлетворительных коммуникаций на соответствующем уровне управления в организации возникла предпосылка срыва важного мероприятия. Заместитель руководителя, в обязанности которого входит определение графика и осуществление контроля за проведением подобных мероприятий, в беседе с линейным руководителем за несколько дней до указанного

мероприятия выясняет, что сроки его проведения линейным руководителем не установлены. В ходе этой же беседы линейный руководитель предлагает сроки проведения мероприятия, а заместитель высказывает ему свое недовольство в не совсем корректной форме. Линейный руководитель в инициативной беседе с руководителем среднего уровня (своим непосредственным начальником), признав в общем свой просчет в сложившейся ситуации, обратил внимание и на то, что эта ситуация стала следствием того, что заместитель не акцентировал внимание на приближающихся сроках проведения указанных мероприятий на очередном совещании. Руководитель среднего уровня рекомендовал своему подчиненному более внимательно следить за графиками проведения подобных мероприятий и более тесно контактировать по этим вопросам с соответствующими должностными лицами. На очередном совещании руководитель среднего уровня в форме безликой критики акцентировал внимание на сложившейся ситуации. Проанализируйте действия всех участников сложившейся ситуации. Является ли она конфликтом? Выявите в ней конфликтные ситуации. Спрогнозируйте отношения между участниками ситуации после совещания. Уместна ли была критика на совещании?

### **Компетентностно-ориентированная задача № 30**

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

**Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:** в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

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

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

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по дихотомической шкале (для зачета) или в оценку по 5-балльной шкале (для экзамена) следующим образом:

Соответствие 100-балльной и дихотомической шкал

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

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

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

***Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:***

**6-5 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

**4-3 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

**2-1 балла** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

**0 баллов** выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.