



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

«19» декабря 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.О.07 Психология и педагогика

(наименование дисциплины (модуля))

38.03.01 Экономика

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) _____

Финансы и кредит

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника _____

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения _____

Очная, очно-заочная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2022

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол заседания от « 15 » _____ декабря _____ 20 22 г. № _____ 4 _____

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

1. Начальник дополнительного офиса «Воронежский» ЦАО КБ «Уральский Банк реконструкции и развития» Плешков А.А. 15.12.2022
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



2. Генеральный директор ООО «Дорожник» Абрамян А.Г. 15.12.2022
(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)



Заведующий кафедрой

Л.В. Абдалина

Разработчики:

Заведующий кафедрой

Л.В. Абдалина

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО

Целью проведения дисциплины Б1.О.07 Психология и педагогика является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-6	способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-9	способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики образовательной программы (по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения							
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.
Безопасность жизнедеятельности		УК-6						
Физическая культура и спорт	УК-6							
Менеджмент						УК-6		
Экономика труда							УК-9	
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы								УК-6; УК-9
Подготовка к публичной защите ВКР								УК-6

- для очно-заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по семестрам изучения									
	1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.	7 сем.	8 сем.	9 сем.	Сем. А
Безопасность жизнедеятельности		УК-6								
Физическая культура и спорт	УК-6									
Менеджмент								УК-6		
Экономика труда								УК-9		
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы										УК-6; УК-9
Подготовка к публичной защите ВКР										УК-6

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Безопасность жизнедеятельности	УК-6				
Физическая культура и спорт		УК-6			
Менеджмент				УК-6	

Экономика труда					УК-9
Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы					УК-6; УК-9
Подготовка к публичной защите ВКР					УК-6

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.01 Психология и педагогика в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 2 семестру;
- для очно-заочной формы обучения – 3 семестру;
- для заочной формы обучения – 1 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-6	ИУК-6.1. Эффективно организует использование своего времени для решения поставленных целей	Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей.
	ИУК-6.2. Планирует и осуществляет направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни	Знать: теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни; Уметь: планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни; Владеть: навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни.
УК-9	ИУК-9.1. Владеет базовыми дефектологическими знаниями	Знать: теоретические основы дефектологии; Уметь: применять дефектологические знания; Владеть: базовыми дефектологическими знаниями.
	ИУК-9.2. Применяет базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Знать: теоретические основы дефектологии; Уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; Владеть: навыками дефектологии в социальной и профессиональной сферах.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	Тема 1. Психология и педагогика в системе наук о человеке	УК-6 ИУК-6.1.	Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; Владеть: навыками эффективного использования	Устный опрос, доклад	«Зачтено» «Не зачтено»

			своего времени для решения поставленных целей.		
2	Тема 2. Предмет психологии, ее задачи и методы	УК-6 ИУК-6.1.	Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей.	Устный опрос, доклад	«Зачтено» «Не зачтено»
3	Тема 3. Психические процессы	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1.	Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни; теоретические основы дефектологии; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни; применять дефектологические знания; Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни. базовыми дефектологическими знаниями.	Устный опрос, доклад, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
4	Тема 4. Психические состояния и их регуляция	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1.	Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни; теоретические основы дефектологии; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни; применять дефектологические	Устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			<p>знания;</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни. базовыми дефектологическими знаниями.</p>		
5	Тема 5. Психические свойства личности	<p>УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1.</p>	<p>Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни;</p> <p>теоретические основы дефектологии;</p> <p>Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни; применять дефектологические знания;</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни. базовыми дефектологическими знаниями.</p>	Устный опрос, доклад, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
6	Тема 6. Педагогика: предмет, задачи и методы	<p>УК-6 ИУК-6.1. УК-9 ИУК-9.1.</p>	<p>Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы дефектологии;</p> <p>Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; применять дефектологические знания;</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. базовыми дефектологическими знаниями.</p>	Устный опрос	«Зачтено» «Не зачтено»
7	Тема 7. Теоретические основы воспитания	<p>УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1. ИУК-9.2.</p>	<p>Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы</p>	Устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»

			<p>образования в течение всей жизни;</p> <p>теоретические основы дефектологии; теоретические основы дефектологии;</p> <p>Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей;</p> <p>планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни;</p> <p>применять дефектологические знания; применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах;</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>базовыми дефектологическими знаниями. навыками дефектологии в социальной и профессиональной сферах.</p>		
8	<p>Тема 8. Дидактика: теория и практика обучения</p>	<p>УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1. ИУК-9.2.</p>	<p>Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни;</p> <p>теоретические основы дефектологии; теоретические основы дефектологии;</p> <p>Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей;</p> <p>планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни;</p> <p>применять дефектологические знания; применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах;</p> <p>Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни.</p> <p>базовыми дефектологическими знаниями. навыками дефектологии в социальной и</p>	<p>Устный опрос, задание</p>	<p>«Зачтено» «Не зачтено»</p>

			профессиональной сферах. Знать: теоретические основы рациональной организации и использования своего времени для решения поставленных целей; теоретические основы саморазвития, принципы образования в течение всей жизни; теоретические основы дефектологии; теоретические основы дефектологии; Уметь: эффективно организовывать и использовать свое время для решения поставленных целей; планировать и осуществлять направления саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни; применять дефектологические знания; применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; Владеть: навыками эффективного использования своего времени для решения поставленных целей. навыками саморазвития с учетом принципов образования в течение всей жизни. базовыми дефектологическими знаниями. навыками дефектологии в социальной и профессиональной сферах.		
9	Тема 9. Организация учебной деятельности в высшей школе	УК-6 ИУК-6.1. ИУК-6.2. УК-9 ИУК-9.1. ИУК-9.2.		Устный опрос, задание	«Зачтено» «Не зачтено»
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет с оценкой	Ответ на билет	«Отлично» «Хорошо» «Удовлетворительно» «Неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Критерии оценивания устного ответа:

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию; демонстрирует знания, умения и навыки универсальных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания доклада:

- зачтено – тема раскрыта в полном объеме и автор свободно в ней ориентируется, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен (проанализированы несколько различных источников), выводы аргументированы, обучающийся ответил на вопросы преподавателя и аудитории; демонстрирует знания, умения и навыки универсальных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания задания:

- зачтено – выбрали и использовали форму и стиль изложения, соответствующие предложенному заданию; применили связанную с темой учебно-методическую информацию, используя при этом понятийный аппарат в данной области; представили структурированный и грамотно написанный текст, имеющий связное содержание;

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

4. Критерии оценивания ответа на зачете с оценкой:

- «Отлично» - обучающийся показывает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Обучающийся уверенно отвечает на дополнительные вопросы, демонстрирует знания, умения и навыки универсальных компетенций.

- «Хорошо» - обучающийся показывает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Обучающийся испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком, частично демонстрирует знания, умения и навыки универсальных компетенций.

- «Удовлетворительно» - обучающийся показывает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Обучающийся испытывает

достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно, недостаточно демонстрирует знания, умения и навыки универсальных компетенций.

- «Неудовлетворительно» - не соответствует критериям «Удовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – Текущий контроль освоения дисциплины

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Психология и педагогика в системе наук о человеке.

1. История развития психологии как науки;
2. История развития педагогики как науки;
3. Основные категории психологии;
4. Основные категории педагогики.

Тема 2. Предмет психологии, ее задачи и методы.

1. Психология как наука, предмет психологии;
2. Методологические основы изучения человека;
3. Психология в системе наук о человеке и человечестве;
4. Основные методы психологических исследований.

Тема 3. Психические процессы.

1. Понятие о психике и психических процессах;
2. Психические процессы: ощущение;
3. Психические процессы: восприятие;
4. Психические процессы: представление;
5. Психические процессы: память;
6. Психические процессы: воображение;
7. Психические процессы: мышление;
8. Психические процессы: речь;
9. Психические процессы: внимание;
10. Психические процессы: воля;
11. Психические процессы: эмоции.

Тема 4. Психические состояния и их регуляция.

1. Общее понятие об адаптации человека;
2. Общее представление о функциональном состоянии организма;
3. Общая характеристика состояний организма и психики;
4. Понятие об эмоциональном стрессе;
5. Регуляция эмоциональных состояний.

Тема 5. Психические свойства личности.

1. Понятие о личности, теории личности;
2. Направленность и мотивы деятельности личности;
3. Психические свойства личности: способности;
4. Психические свойства личности: темперамент;
5. Психические свойства личности: характер.

Тема 6. Педагогика: предмет, задачи и методы.

1. Объект и предмет педагогики;
2. Задачи, функции и методы педагогики;
3. Основные категории педагогики;
4. Связь педагогики с другими науками.

Тема 7. Теоретические основы воспитания.

1. Содержание и направления воспитательного процесса;
2. Задачи и методы воспитания;
3. Семейное воспитание.

Тема 8. Дидактика: теория и практика обучения.

1. Сущность и структура обучения;
2. Характеристика форм обучения;
3. Методы обучения;
4. Средства обучения.

Тема 9. Организация учебной деятельности в высшей школе.

1. Педагогический процесс: сущность, закономерности, принципы;
2. Формы организации учебной деятельности в вузе;
3. Своеобразие и специфика педагогической деятельности. Основные требования к личности педагога.

Темы докладов

Тема 1. Психология и педагогика в системе наук о человеке.

1. Эволюция психологической мысли в западных странах;
2. Эволюция психологической мысли в России;
3. Эволюция педагогической мысли в западных странах;
4. Эволюция педагогической мысли в России.

Тема 2. Предмет психологии, ее задачи и методы.

1. Представления античных и средневековых философов о душе и сознании;
2. Метод интроспекции и проблема самонаблюдения;
3. Бихевиоризм как наука о поведении;
4. Становление отечественной психологии;
5. Взаимосвязь психологии и современных наук;

6. Основные отрасли психологии.

Тема 3. Психические процессы.

1. Развитие психики животных;
2. Культурно-историческая концепция развития психики человека;
3. Физиологические основы психики человека.

Тема 5. Психические свойства личности.

1. Взаимосвязь социального и биологического в личности;
2. Методология экспериментальных исследований личности;
3. Основные закономерности развития мотивационной сферы;
4. Мотивированное поведение как характеристика личности;
5. Уровни развития способностей и индивидуальные различия;
6. Природа человеческих способностей;
7. Развитие способностей;
8. Краткий обзор учений о темпераменте;
9. Физиологические основы темперамента;
10. Психологические характеристики темперамента и особенности деятельности личности;
11. Теоретические и экспериментальные подходы к исследованию характера;
12. Формирование характера.

Задания

Тема 3. Психические процессы

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1.

Задание: определите ведущий тип памяти согласно методике.

Методика определения типа памяти

4 группы слов для запоминания. Следует делать 10минутный перерыв перед каждым рядом слов.

Первый ряд слов зачитывается помощником (слуховой тип). После 10 секундного перерыва вы должны записать слова.

ДИРИЖАБЛЬ ЛАМПА ЯБЛОКО КАРАНДАШ ГРОЗА УТКА ОБРУЧ
МЕЛЬНИЦА ПОПУГАЙ ЛИСТОК

Второй ряд слов вы самостоятельно читаете, не произнося в слух и затем записываете (зрительный тип).

САМОЛЕТ ЧАЙНИК БАБОЧКА НОГИ БРЕВНО СВЕЧА ТАЧКА
ЖУРНАЛ МАШИНА СТОЛБ

Третий ряд слов зачитывается, а вы слушаете и шепотом повторяете и записываете пальцем в воздухе (моторно-слуховой тип), а затем записываете те, которые запомнили.

ПАРОХОД СОБАКА ПАРТА САПОГИ СКОВОРОДКА КАЛАЧ
РОЩА ГРИБ ШУТКА СЕНО

Четвертый ряд зачитывается, а вы следите за словами на слайде и шепотом их повторяют (зрительно-слухово-моторный тип). Далее записываете запомнившиеся.

ВОЛК БОЧКА КОНЬКИ САМОВАР ПИЛА ВЕСЛО ЗАГАДКА
ПРОГУЛКА КНИГА ТРАКТОР

Тип памяти характеризуется тем, в каком из рядов было больше воспроизведено слов. Подсчитайте коэффициент типа памяти:

$N=a/10$, где a – количество правильно воспроизведенных слов.

Чем ближе коэффициент к 1, тем лучше развит данный тип памяти.

Методика исследования логической и механической памяти методом запоминания двух рядов слов

Вам необходимо запомнить 15 слов из 2х рядов. В каждом ряду по паре слов. Первый ряд включает слова со смысловой связью. Во втором она отсутствует. Ваша задача запомнить ВТОРОЕ слово из каждой пары и после ПОВТОРЕНИЯ ПЕРВОГО СЛОВА записать ВТОРОЙ на листок.

Первый ряд:

КУРИЦА – ЯЙЦО
КУКЛА – ИГРАТЬ
ГРУША – КОМПОТ
КОРОВА – МОЛОКО
ПАРОВОЗ – ЕХАТЬ
ЛЕД – КОНЬКИ
СНЕГ – ЗИМА
БАБОЧКА – МУХА
НОЖНИЦЫ – РЕЗАТЬ
ЛАМПА – ВЕЧЕР
КНИГА – ЧИТАТЬ
УЧЕНИК – ШКОЛА
РУЧКА – ПИСАТЬ
ЩЕТКА – ЗУБЫ
ЛОШАДЬ – САНИ

Второй ряд:

СПИЧКИ – КРОВАТЬ
СИНИЦА – СЕСТРА
ШЛЯПА – ПЧЕЛА
ЛЕЙКА – ТРАМВАЙ
МУХОМОР – ДИВАН
ДЕРЕВО – ОВЦА
БУСЫ – ЗЕМЛЯ

ГРАФИК – ТУМАН
 ЖУК – КРЕСЛО
 РЫБА – ПОЖАР
 БОТИНКИ – САМОВАР
 КОМПАС – КЛЕЙ
 НЕБО – РАК
 ГРЕБЕНКА – ВЕТЕР
 ПИЛА – ЖУРНАЛ

Ключ ответа:

По каждому ряду необходимо подсчитать количество правильно воспроизведенных слов и количество ошибочных воспроизведений. Результаты занесите в таблицу

Объем смысловой памяти			Объем механической памяти		
Количество слов первого ряда – а1	Количество запомнившихся слов – б1	Коэффициент смысловой памяти $c=б1/а1$	Количество слов второго ряда – а2	Количество запомнившихся слов – б2	Коэффициент механической памяти $c=б2/а2$

Сопоставление коэффициентов смысловой и механической памяти позволит вам определить ведущий тип вашей памяти.

Тема 4. Психические состояния и их регуляция.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1.

Задание: пройдите тест «Уровень тревожности - тест Спилбергера-Ханина»

Тест Спилбергера-Ханина принадлежит к числу методик, исследующих психологический феномен тревожности. Этот опросник состоит из 20 высказываний, относящихся к тревожности как состоянию (состояние тревожности, реактивная или ситуативная тревожность) и из 20 высказываний на определение тревожности как диспозиции, личностной особенности (свойство тревожности).

Что понимает Спилбергер под обеими мерами тревожности видно из следующей цитаты: «Состояние тревожности характеризуется субъективными, сознательно воспринимаемыми ощущениями угрозы и напряжения, сопровождаемыми или связанными с активацией или возбуждением автономной нервной системы».

Тревожность как черта личности, по-видимому, означает мотив или приобретенную поведенческую диспозицию, которая обязывает индивида к восприятию широкого круга объективно безопасных обстоятельств, как содержащих угрозу, побуждая реагировать на них состояниями тревоги, интенсивность которых не соответствует величине реальной опасности. Шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера является единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние. В нашей стране употребляется в модификации Ю.Л. Ханина (1976), которая им же была адаптирована к русскому языку.

Реактивная (ситуативная) тревожность — состояние субъекта в данный момент времени, которая характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью в данной конкретной обстановке. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на экстремальную или стрессовую ситуацию, может быть разным по интенсивности и динамичным во времени.

Инструкция к тесту ситуативной тревожности:

Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь. Обычно первый ответ, который приходит в голову, является наиболее правильным, адекватным Вашему состоянию.

Таблица 1

Бланк ответов по шкале ситуативной (реактивной) тревожности

	Суждение	нет, это не так	пожалуй, так	верно	совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжения	1	2	3	4

16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Инструкция к тесту личностной тревожности:

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений. Зачеркните цифру в соответствующей графе справа, в зависимости от того, как вы себя обычно чувствуете. Над вопросами долго не задумывайтесь, так как правильных и неправильных ответов нет.

Таблица 2

Бланк ответов по шкале личностной тревожности

	Суждение	Никогда	почти никогда	часто	почти всегда
1	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
2	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
3	Я легко могу расстроиться	1	2	3	4
4	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
5	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
6	Я чувствую прилив сил, желание работать	1	2	3	4
7	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
8	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
9	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
10	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
11	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
12	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
13	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
14	Я стараюсь избегать критических ситуаций	1	2	3	4
15	У меня бывает хандра	1	2	3	4
16	Я бываю доволен	1	2	3	4
17	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
18	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
19	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
20	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Ключ к методике:

Подсчитывается общее количество баллов по каждой из шкал, показатели сравниваются с нормативными.

- до 30 баллов – тревожность отсутствует;

- от 31 до 44 баллов – умеренная тревожность;
- 45 и более – выраженная тревожность.

Тема 5. Психические свойства личности.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1.

Задание: пройдите Личностный опросник Г. Айзенка.

Инструкция. Вам предлагается ответить на 57 вопросов. Вопросы направлены на выявление вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичны ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придет вам в голову. Если вы согласны с утверждением, поставьте рядом с его номером знак + (да), если нет — знак — (нет).

1. Нравится ли вам оживление и суета вокруг вас?
2. Часто ли у вас бывает беспокойное чувство, что вам что-нибудь хочется, а вы не знаете что?
3. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?
4. Чувствуете ли вы себя иногда счастливым, а иногда печальным без какой-либо причины?
5. Держитесь ли вы обычно в тени на вечеринках или в компании?
6. Всегда ли в детстве вы делали немедленно и безропотно то, что вам приказывали?
7. Бывает ли у вас иногда дурное настроение?
8. Когда вас втягивают в ссору, предпочитаете ли вы отмолчаться, надеясь, что все обойдется?
9. Легко ли вы поддаетесь переменам настроения?
10. Нравится ли вам находиться среди людей?
11. Часто ли вы теряли сон из-за своих тревог?
12. Упрямитесь ли вы иногда?
13. Могли бы вы назвать себя бесчестным?
14. Часто ли вам приходят хорошие мысли слишком поздно?
15. Предпочитаете ли вы работать в одиночестве?
16. Часто ли вы чувствуете себя апатичным и усталым без серьезной причины?
17. Вы по натуре живой человек?
18. Смеетесь ли вы иногда над неприличными шутками?
19. Часто ли вам что-то так надоедает, что вы чувствуете себя «сытым по горло»?
20. Чувствуете ли вы себя неловко в какой-либо одежде, кроме повседневной?
21. Часто ли ваши мысли отвлекаются, когда вы пытаетесь сосредоточиться на чем-то?

22. Можете ли вы быстро выразить ваши мысли словами?
23. Часто ли вы бываете погружены в свои мысли?
24. Полностью ли вы свободны от всяких предрассудков?
25. Нравятся ли вам первоапрельские шутки?
26. Часто ли вы думаете о своей работе?
27. Очень ли вы любите вкусно поесть?
28. Нуждаетесь ли вы в дружески расположенном человеке, чтобы выговориться, когда вы раздражены?
29. Очень ли вам неприятно брать займы или продавать что-нибудь, когда вы нуждаетесь в деньгах?
30. Хвастаетесь ли вы иногда?
31. Очень ли вы чувствительны к некоторым вещам?
32. Предпочли бы вы остаться в одиночестве дома, чем пойти на скучную вечеринку?
33. Бываете ли вы иногда беспокойными настолько, что не можете долго усидеть на месте?
34. Склонны ли вы планировать свои дела тщательно и раньше чем следовало бы?
35. Бывают ли у вас головокружения?
36. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
37. Справляетесь ли вы с делом лучше, обдумав его самостоятельно, а не обсуждая с другими?
38. Бывает ли у вас когда-либо одышка, даже если вы не делали никакой тяжелой работы?
39. Можно ли сказать, что вы человек, которого не волнует, чтобы все было именно так, как нужно?
40. Беспокоят ли вас ваши нервы?
41. Предпочитаете ли вы больше строить планы, чем действовать?
42. Откладываете ли вы иногда на завтра то, что должны сделать сегодня?
43. Нервничаете ли вы в местах, подобных лифту, метро, туннелю?
44. При знакомстве вы обычно первыми проявляете инициативу?
45. Бывают ли у вас сильные головные боли?
46. Считаете ли вы обычно, что все само собой уладится и придет в норму?
47. Трудно ли вам заснуть ночью?
48. Лгали ли вы когда-нибудь в своей жизни?
49. Говорите ли вы иногда первое, что придет в голову?
50. Долго ли вы переживаете после случившегося конфуза?
51. Замкнуты ли вы обычно со всеми, кроме близких друзей?
52. Часто ли с вами случаются неприятности?
53. Любите ли вы рассказывать истории друзьям?
54. Предпочитаете ли вы больше выигрывать, чем проигрывать?
55. Часто ли вы чувствуете себя неловко в обществе людей выше вас по положению?

56. Когда обстоятельства против вас, обычно вы думаете тем не менее, что стоит еще что-либо предпринять?

57. Часто ли у вас сосет под ложечкой перед важным делом?

Ключ, обработка результатов:

Экстраверсия - интроверсия: «да» (+): 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56; «нет» (-): 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Нейротизм (эмоциональная стабильность - эмоциональная нестабильность): «да» (+): 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

«Шкала лжи»: «да» (+): 6, 24, 36; «нет» (-): 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл.

Интерпретация результатов

При анализе результатов следует придерживаться следующих ориентиров. Экстраверсия - интроверсия: больше 19 - яркий экстраверт, больше 15 - экстраверт, больше 12 - склонность к экстраверсии, 12 - среднее значение, меньше 12 - склонность к интроверсии, меньше 9 - интроверт, меньше 5 - глубокий интроверт.

Нейротизм: больше 19 - очень высокий уровень нейротизма, больше 13 - высокий уровень нейротизма, 9 - 13 - среднее значение, меньше 9 - низкий уровень нейротизма.

Ложь: больше 4 - неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение, меньше 4 - норма.

Описание шкал

Экстраверсия — интроверсия

Характеризуя типичного экстраверта, автор отмечает его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знакомств, необходимость в контактах. Он действует под влиянием момента, импульсивен, вспыльчив, беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться. Типичный интроверт — это спокойный, застенчивый, интроективный человек, склонный к самоанализу. Сдержан и отдален от всех, кроме близких друзей. Планирует и обдумывает свои действия заранее, не доверяет внезапным побуждениям серьезно относиться к принятию решений, любит во всем порядок. Контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

Нейротизм

Характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (эмоциональная стабильность или нестабильность). Нейротизм, по некоторым данным, связан с показателями лабильности нервной системы. Эмоциональная устойчивость — черта, выражающая сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и

стрессовых ситуациях. Характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а также склонностью к лидерству, общительности. Нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиваться невроз.

Представление результатов по шкалам экстраверсии и нейротизма осуществляется при помощи системы координат. Интерпретация полученных результатов проводится на основе психологических характеристик личности, соответствующих тому или иному квадрату координатной модели с учетом степени выраженности индивидуально-психологических свойств и степени достоверности полученных данных.

Постройте систему координат, как показано на рисунке. В точке пересечения осей поставьте цифру 12, влево по шкале интроверсии-экстраверсии проставьте значения 11, 10, 9 и т.д. в сторону экстраверсии, соответственно 14, 16 и т.д.

По шкале стабильный-нестабильный. Вверх проставьте значения 14, 16 и т.д. вниз 10, 8, 6 и т.д.

После этого необходимо поставить свою точку исходя из полученных результатов, например экстраверсия -16, нестабильность/нейротизм -16. Таким образом, мы можем определить ваш тип темперамента. В данном примере это холерик.



Пояснение к рисунку «круг Айзенка»:

Сангвиник = стабильный + экстравертированный

Флегматик = стабильный + интровертированный

Меланхолик = нестабильный + интровертированный

Холерик = нестабильный + экстравертированный

Привлекая данные из физиологии высшей нервной деятельности, Айзенк высказывает гипотезу о том, что сильный и слабый типы, по Павлову, очень близки к экстравертированному и интровертированному типам личности. Природа интроверсии и экстраверсии усматривается во врожденных свойствах центральной нервной системы, которые обеспечивают уравновешенность процессов возбуждения и торможения.

Таким образом, используя данные обследования по шкалам экстраверсии, интроверсии и нейротизма, можно вывести показатели темперамента личности по классификации Павлова, который описал четыре классических типа: сангвиник (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный, уравновешенный, подвижный), холерик (сильный, неуравновешенный, подвижный), флегматик (сильный, уравновешенный, инертный), меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный).

«Чистый» сангвиник (высокая экстраверсия и низкий нейротизм) быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка, жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство.

Холерик (высокая экстраверсия и высокий нейротизм) отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, эффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах.

Флегматик (высокая интроверсия и высокий нейротизм) характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает

медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами - выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью и т. д., в других - вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

Меланхолик (высокая интроверсия и высокий нейротизм). У него реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик - человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые вовсе этого не заслуживают.

Тема 7. Теоретические основы воспитания.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1. ИУК-9.2.

Задание: На основе анализа учебно-методической литературы и лекционного материала заполните таблицу.

Суть воспитания как педагогического процесса, противоречия и законы

Основопологающие позиции структуры	Элементы обоснования позиций структуры
1. Что представляет собой воспитание в широком и узком смыслах? 2. Как вы понимаете такую особенность воспитания, как многофакторность? 3. Какие противоречия лежат в основе воспитания? 4. Раскройте суть закона воспитания в деятельности. 5. Как вы считаете, зависит ли эффективность воспитания от активности самого ребенка?	

Ключ ответов:

<p>Основополагающие позиции структуры</p> <p>1. Что представляет собой воспитание в широком и узком смыслах?</p> <p>2. Как вы понимаете такую особенность воспитания, как многофакторность?</p>	<p>Элементы обоснования позиций структуры</p> <p>1. В широком - специально организованное, целенаправленное, управляемое и контролируемое взаимодействие воспитателей и воспитанников, конечной своей целью имеющее формирование личности, нужной и полезной обществу</p> <p>2. В узком - направленное воздействие на человека со стороны общественных институтов с целью формирования у него определенных знаний, взглядов и убеждений, нравственных ценностей, политической ориентации и подготовки к жизни.</p> <p>Единство субъективных (потребности самой личности) и объективных (внешние условия развития) факторов.</p> <p>Соответствие субъективных факторов, выражающих внутренние потребности личности, помогает успешно решать задачи воспитания.</p>
<p>3. Какие противоречия лежат в основе воспитания?</p>	<p>Система педагогических противоречий выделяет внешние и внутренние противоречия. Они проявляются на каждом этапе развития личности и противопоставляют обычно новые образующиеся потребности человека имеющимся у него способностям для их удовлетворения. Это расхождение вдохновляет человека активно пополнять свои знания, расширять кругозор, получать определенные навыки, изучать нормы и правила поведения в общественном мире. Внешние противоречия могут быть объективными и субъективными.</p> <p>Объективные противоречия порождают масштабные политические, финансовые, экологические, а также информационные процессы, происходящие во всем мире. Также зачастую появляются противоречия по некоторым вопросам между представителями различных поколений из-за отличающегося опыта у каждого из них. Субъективные противоречия, как правило, связаны с бурным подъемом знаний и ограниченными возможностями воспитателей и учебных учреждений в их передаче.</p> <p>Внутренние противоречия возникают между имеющимся у личности уровнем развития и регулярно поступающими новыми, более высокими, требованиями к нему. Также эти противоречия могут возникать между целями, которые ставит перед собой личность и теми средствами, которые она использует для их достижения; между активно-деятельной природой ученика и социально-педагогическими условиями его жизнедеятельности.</p>
<p>4. Раскройте суть закона воспитания в деятельности.</p> <p>5. Как вы считаете, зависит ли эффективность воспитания от активности самого ребенка?</p>	<p>1. Закон воспитания в деятельности. Это означает то, что, если мы хотим воспитывать, т. е. обеспечивать формирование опыта, знаний, взглядов и ценностей воспитуемых, их потребностей, эмоций, воли, норм поведения, мы должны вовлечь их в деятельность. Деятельность, одно из главных понятий в психологии, педагогике, – это активная взаимосвязь с окружающей средой, направленная на ее познание, преобразование и одновременно на совершенствование собственной личности субъекта деятельности.</p> <p>2. Закон активности воспитанника в процессе воспитания утверждает, что человек только тогда развивается, формируется в деятельности, когда осознает и проявляет себя как активное, самостоятельное существо, постепенно понимающее проблемы своего роста, цели, потребности, действия, средства достижения целей, когда для человека его деятельность имеет личностный смысл, значение.</p> <p>Однозначно зависит. Активность ребенка – это проявление его жизненных сил, поэтому ее можно считать и предпосылкой, и результатом его развития. В основе всех видов активности лежит</p>

	собственная внутренняя активность ребенка. Поэтому одна из задач, которая стоит перед воспитателем, – уделять приоритетное внимание развитию всех видов детской активности путем стимуляции собственной внутренней активной позиции ребенка.
--	--

Тема 8. Дидактика: теория и практика обучения.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1. ИУК-9.2.

Задание: На основе анализа лекционного и учебно-методического материала составьте таблицу, отображающую сущностную характеристику, достоинства и недостатки методов обучения: словесный, наглядный, практический, объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемного изложения, частично-поисковый, исследовательский, групповой метод решения проблем, ситуационный, метод эвристических вопросов, метод проектов.

Ключ ответов:

Метод обучения	Определение	Достоинства	Недостатки
Словесный	Источником знаний и умений является устное или печатное слово.	Занимает ведущее место в системе методов обучения, позволяет в кратчайший срок передать большую по объему информацию, поставить перед обучаемым проблемы и указать пути их решения.	Слишком долгая речь преподавателя может вызвать скуку и снизить интерес к обучению.
Наглядный	это такие методы обучения, при которых усвоение учебного материала в процессе обучения зависит от применения наглядных пособий и технических средств.	Использование наглядных методов делает более доступным для понимания предлагаемый для изучения материал, повышает интерес и внимание учащихся.	Необходим правильный отбор информации, который будет сопровождать наглядность. в противном случае, её использование будет нецелесообразным.
Практический	Методы, основанные на практической деятельности студентов.	Помогает формировать практические умения и навыки, повышает мотивацию в обучении	
Объяснительно-иллюстративный	Учащиеся получают знания на лекции, из учебной или методической	системности в подаче и усвоении знаний, последовательности изложения материала,	объяснительно-иллюстративный вид обучения имеет репродуктивный характер,

	<p>литературы, через экранное пособие в "готовом" виде.</p> <p>Воспринимая и осмысливая факты, оценки, выводы, студенты остаются в рамках репродуктивного (воспроизводящего) мышления. В вузе данный метод находит самое широкое применение для передачи большого массива информации.</p>	<p>охвату большой аудитории, экономичному темпу и режиму при изложении знаний.</p>	<p>малоразвивающий мышление учащихся, так как их деятельность сводится в основном к запоминанию и воспроизведению информации, сообщенной преподавателем или изложенной в учебных пособиях.</p>
Репродуктивный	<p>К нему относят применение изученного на основе образца или правила. Деятельность обучаемых носит алгоритмический характер, т.е. выполняется по инструкциям, предписаниям, правилам в аналогичных, сходных с показанным образцом ситуациях.</p>	<p>Он обеспечивает возможность передачи значительного объема знаний, умений за минимально короткое время и с небольшими затратами усилий.</p> <p>Прочность знаний, благодаря возможности их многократного повторения, может быть значительной.</p>	<p>Не даёт развития творческого мышления</p>
Проблемное изложения	<p>Используя самые различные источники и средства, педагог, прежде чем излагать материал, ставит проблему, формулирует познавательную задачу, а затем, раскрывая систему доказательств, сравнивая точки зрения, различные подходы, показывает способ решения поставленной задачи.</p> <p>Студенты как бы становятся свидетелями и соучастниками научного поиска.</p>	<p>максимально активизирует мышление, оно является более доказательным, а характеристика объекта изучения – разностороннее. Знания обосновываются более глубоко, и, следовательно, при наличии прочих благоприятных условий они могут легче переходить в убеждения.</p> <p>Проблемное изложение приучает мыслить диалектически, оно захватывает их эмоционально и повышает интерес к соответствующему учебному материалу.</p>	<p>недостаточность ранее усвоенных учащимися знаний и способов умственной или практической деятельности для решения возникшей познавательной задачи.</p>
Исследовательский	<p>После анализа материала, постановки проблем и задач и краткого устного или письменного инструктажа обучаемые самостоятельно изучают литературу, источники, ведут наблюдения и</p>	<p>-Учащиеся самостоятельно добывают знания в процессе разрешения (исследования) проблемы;</p> <p>- учебный процесс характеризуется</p>	<p>Значительные затраты времени и энергии преподавателей и учащихся.</p>

	<p>измерения и выполняют другие действия поискового характера. Инициатива, самостоятельность, творческий поиск проявляются в исследовательской деятельности наиболее полно. Методы учебной работы непосредственно перерастают в методы научного исследования.</p>	<p>высокой интенсивностью, учение сопровождается повышенным интересом, полученные знания отличаются глубиной, прочностью, действенностью.</p>	
<p>Групповой метод решения проблем</p>	<p>Методы групповой работы основываются на активности каждого субъекта образовательного процесса, возможности самостоятельно принимать решения и осуществлять выбор, а также на сосуществовании различных точек зрения и свободном их обсуждении.</p>	<p>Стимулирование вовлечения студентов в активное обсуждение различных точек зрения по определенной проблеме, пробуждает стремление к пониманию позиции собеседника и аргументации собственного мнения.</p>	<p>Не все студенты могут принимать участие в обсуждении проблемы. Некоторые могут «прятаться» за студентами, которые сильнее их.</p>
<p>Ситуационный</p>	<p>Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию – case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.</p>	<p>описание реальной проблемной ситуации; альтернативность решения проблемной ситуации; единая цель и коллективная работа по выработке решения; функционирование системы группового оценивания принимаемых решений; эмоциональное напряжение учащихся.</p>	<p>ограниченность теоретических знаний, практического опыта, времени для принятия решения, недостаток информации об объекте, несовместимость членов группы)</p>
<p>Эвристических вопросов</p>	<p>В процессе такой беседы преподаватель, опираясь на имеющиеся знания и опыт студентов, с помощью тщательно продуманной системы</p>	<p>Достоинство метода эвристических вопросов заключается в его простоте и эффективности для решения любых задач.</p>	<p>Недостатки и ограничения этого метода заключаются в том, что он не дает особо оригинальных идей и решений и, как другие эвристические методы, не</p>

	<p>вопросов подводит их к пониманию, усвоению новых знаний и формулированию выводов. В результате такой совместной деятельности студенты приобретают знания путем собственных размышлений.</p>	<p>Эвристические вопросы особенно развивают интуицию мышления, такую логическую схему решения творческих задач.</p>	<p>гарантирует абсолютного успеха в решении творческих задач.</p>
<p>Метод проектов</p>	<p>это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом (проф. Е. С. Полат); это совокупность приёмов, действий учащихся в их определённой последовательности для поставленной задачи — решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта.</p> <p>Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей. Если говорить о методе проектов как о педагогической технологии, то эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути.</p> <p>Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта, консультанта.</p>	<p>Метод проектов позволяет решать многообразные задачи: обеспечение системного мышления, стремления студентов к добыванию знаний, навыков самостоятельного их приобретения и теоретического анализа литературных или опытных данных; обучение применению познаний для решения практических или иных задач, самооценке, развитию коммуникативных и исследовательских умений. Последние предполагают разноплановое и многообразное общение, аналитическую деятельность, выявление проблем, построение гипотез, планирование и проведение эксперимента, наблюдение за результатами и их анализ, обобщение, выводы, доклады на различных конференциях и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие педагогов, способных реализовать метод; -отсутствие индивидуализированной методики проектной деятельности у конкретного педагога; - чрезмерное увлечение методом проектов в ущерб другим методам и формам обучения; -существенная затратность времени; - нечеткость критериев оценки отслеживания результатов работы над проектом; -невозможность оценить реальный вклад каждого участника группового проекта; - низкая мотивация педагогов и студентов к реализации метода проектов; -недостаточность исследовательских навыков у студентов, особенно первых курсов университета; -неравномерность освоения учебного материала, особенно по сравнению с объяснительно-иллюстративным методом обучения.

Тема 9. Организация учебной деятельности в высшей школе.

Номер задания и проверка сформированной компетенции

№ задания	Код компетенции	Код индикатора компетенции
1	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-6.2. ИУК-9.1. ИУК-9.2.

Задание: На основе анализа лекционного и учебно-методического материала заполните таблицу «Достоинства и недостатки форм организации учебной деятельности в вузе».

Метод	Достоинства	Недостатки
Лекция		
Семинарское занятие		
Практическое занятие		
Лабораторная работа, практикум		
Самостоятельная работа		
Консультация		
Экзамен		

Ключ ответов:

Метод	Достоинства	Недостатки
Лекция	<ul style="list-style-type: none"> - Является наиболее экономичным способом передачи учебной информации; - Материал излагается концентрированно, в логически выдержанной форме; - Занятие допускает импровизацию, которая оживляет его, придает творческий характер, акцентирует внимание слушателей, вызывает повышенный интерес. 	<ul style="list-style-type: none"> - Могут появляться трудности с запоминанием информации; - Слушатели могут «заскучать»; - Слаба активность слушателя, нет обратной связи.

Семинарское занятие	<ul style="list-style-type: none"> - Ориентирует обучающихся на большую самостоятельность в учебно-познавательной деятельности; - Углубляются, систематизируются знания обучающихся, полученные в результате самостоятельной внеаудиторной работы над первоисточниками, документами, литературой; - Утверждаются мировоззренческие позиции, формируются оценочные суждения 	<ul style="list-style-type: none"> - Более молодые преподаватели зачастую не имеют коммуникабельности и опыта обсуждения различных тем с обучающимися; - Искусственно созданные рамки сильно отличаются от реальных обстоятельств
Практическое занятие	<ul style="list-style-type: none"> - Проводятся в учебных кабинетах, лабораториях, мастерских, на учебно-опытных участках, что способствует повышению интереса обучающихся; - Способствуют выработке у обучающихся навыков применения полученных знаний для решения практических задач; - Способствуют выработке у обучающихся навыков профессиональной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - Требуется много времени для подготовки; - Обучающиеся младших курсов не всегда могут проанализировать полученную информацию и сделать правильный вывод.
Лабораторная работа, практикум		
Самостоятельная работа	<ul style="list-style-type: none"> - Развивает мышление, волю, характер обучающегося; - Закрепление пройденного материала; - Формирование навыков самостоятельной научной, профессиональной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - Чрезмерная загруженность; - Необходим постоянный контроль со стороны педагога.
Консультация	<ul style="list-style-type: none"> - Используется для оказания помощи обучающимся по освоению учебного материала; - Проводится для обучающихся, которые заинтересованы в углубленном изучении предмета, материала. 	<ul style="list-style-type: none"> - Вызывают чрезмерную загруженность у педагогов и обучающихся.
Экзамен	<ul style="list-style-type: none"> - Позволяет оценить результаты обучения поставленным целям и задачам; - Выявляет способность обучающегося к дальнейшей учебе; - Позволяет провести корректировку учебного процесса и совершенствования преподавания. 	<ul style="list-style-type: none"> - Часто не учитываются индивидуальные особенности обучающегося; - Некоторые формы контроля снижают роль преподавателя в оценке знаний обучающихся.

2 ЭТАП – Промежуточная аттестация по итогам освоение дисциплины

Вопросы к зачету с оценкой

1. История развития психологии как науки;
2. История развития педагогики как науки;
3. Основные категории психологии;
4. Основные категории педагогики;
5. Психология как наука, предмет психологии;
6. Методологические основы изучения человека;
7. Психология в системе наук о человеке и человечестве;
8. Основные методы психологических исследований;
9. Понятие о психике и психических процессах;

10. Психические процессы: ощущение;
11. Психические процессы: восприятие;
12. Психические процессы: представление;
13. Психические процессы: память;
14. Психические процессы: воображение;
15. Психические процессы: мышление;
16. Психические процессы: речь;
17. Психические процессы: внимание;
18. Психические процессы: воля;
19. Психические процессы: эмоции;
20. Общее понятие об адаптации человека;
21. Общее представление о функциональном состоянии организма;
22. Общая характеристика состояний организма и психики;
23. Понятие об эмоциональном стрессе;
24. Регуляция эмоциональных состояний;
25. Понятие о личности, теории личности;
26. Направленность и мотивы деятельности личности;
27. Психические свойства личности: способности;
28. Психические свойства личности: темперамент;
29. Психические свойства личности: характер;
30. Объект и предмет педагогики;
31. Задачи, функции и методы педагогики;
32. Основные категории педагогики;
33. Связь педагогики с другими науками;
34. Содержание и направления воспитательного процесса;
35. Задачи и методы воспитания;
36. Семейное воспитание;
37. Сущность и структура обучения;
38. Характеристика форм обучения;
39. Методы обучения;
40. Средства обучения;
41. Педагогический процесс: сущность, закономерности, принципы;
42. Формы организации учебной деятельности в вузе;
43. Своеобразие и специфика педагогической деятельности. Основные требования к личности педагога.

Комплекс заданий

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)

4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)
---	--------------	-------------------------

Задания закрытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-9	ИУК-9.1.	11.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
2.	УК-9	ИУК-9.1.	12.	УК-6	ИУК-6.1.
3.	УК-6 УК-9	ИУК-6.1. ИУК-9.1.	13.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
4.	УК-9	ИУК-9.1.	14.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
5.	УК-9	ИУК-9.1.	15.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
6.	УК-9	ИУК-9.1.	16.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
7.	УК-9	ИУК-9.1.	17.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
8.	УК-9	ИУК-9.1.	18.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
9.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	19.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
10.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	20.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1.	2,3,4	11.	4
2.	1	12.	4
3.	3	13.	2
4.	4	14.	1
5.	1,2,3	15.	1
6.	3	16.	2
7.	1	17.	1,2,4
8.	1-Г; 2-В; 3-Б; 4-А	18.	1,3
9.	2,5,3,4,1	19.	2
10.	1-Б; 2-Г; 3-В; 4-А	20.	3

Задание № 1

К функциям педагогической науки относятся:

1. Контрольная;
2. Образовательная;
3. Воспитательная;
4. Развивающая.

Задание № 2

Факторы, оказывающие влияние на развитие личности:

1. Наследственность, среда, воспитание;
2. Наследственность, обучение;
3. Среда, обучение;
4. Наследственность, воспитание.

Задание № 3

К стадиям социализации можно отнести:

1. Начальная, основная, завершающая;
2. Детство, отрочество, юность;
3. Дотрудовая, трудовая, послетрудовая;
4. Дошкольная, школьная, юношеская.

Задание № 4

«Развитие» - это:

1. Накопление количественных изменений в организме человека;
2. Уничтожение старого и возникновение нового;
3. Становление человека как социального существа, которое происходит в процессе жизни и деятельности;
4. Процесс количественных и качественных изменений в важнейших сферах личности, осуществляющийся под влиянием внешних и внутренних факторов.

Задание № 5

Выберите верные характеристики.

Целостный педагогический процесс (в том числе при организации с лицами с ОВЗ):

1. Отражает целенаправленные усилия людей по реализации педагогической деятельности;
2. Систематизирует разрозненные факты, знания, умения и навыки, нормы поведения, необходимые для гармоничного развития личности в единый процесс;
3. Содержание составляют определенные образовательные стандарты, отражающие необходимый минимум обществоведческих знаний, трудовых умений и навыков;
4. Обучение и воспитание не должны быть интегрированы друг в друга.

Задание № 6

Метод обучения, обеспечивающий усвоение учебного материала путем самостоятельных размышлений, поиска, открытия ...

1. Рассказ;
2. Объяснение;
3. Решение проблемы;
4. Демонстрация.

Задание № 7

Основной метод воспитания – это:

1. Убеждение;
2. Слово учителя;
3. Приучение;
4. Пример.

Задание № 8

Установите соответствие между функцией оценки и ее характеристикой:

1. Мотивационная;
2. Информационная;
3. Воспитательная;
4. Диагностическая.

Варианты ответа:

- А. Выявление причин образовательных результатов;
- Б. Формирование адекватной самооценки ученика;
- В. Определение степени успешности ученика в освоении учебного материала;
- Г. Создает определенную эмоциональную реакцию ученика.

Задание № 9

Установите последовательность этапов организации проблемного обучения:

1. Рефлексия;
2. Введение проблемной ситуации;
3. Актуализация знаний и умений учащихся, требуемых для решения проблемной ситуации;
4. Проверка приведенного решения;
5. Выдвижение гипотезы.

Задание № 10

Установите соответствие между формой обучения и ее характеристикой:

1. Групповая;
2. Индивидуальная;
3. Коллективная;
4. Фронтальная.

Варианты ответа:

- А. Организация совместной деятельности обучающихся на различных основаниях;
- Б. Взаимодействие в обособленной паре;
- В. Работа педагога со всей группой в едином темпе с общими задачами;
- Г. Взаимодействие педагога с одним обучающимся.

Задание № 11

Профессионализм не предполагает:

1. Возмездность деятельности;
2. Осуществление деятельности по принятым правилам и методикам;
3. Соблюдение признаваемых другими профессионалами требований к ее процессу и результатам;
4. Уход от правил при определенных обстоятельствах.

Задание № 12

Выделите аспект, не имеющий отношение к понятию «Профессия»:

1. Профессия - общность людей;
2. Профессия - область приложения сил;
3. Профессия - деятельность и область проявления личности;
4. В профессии важны профессиональные качества, а не личностные.

Задание № 13

Каким из перечисленных ниже методов можно определить влияние темперамента личности на уровень тревожности?

1. Лонгитюдный;
2. Корреляционный анализ;
3. Эксперимент;
4. Факторный анализ.

Задание № 14

Направление психологии, изучающее здоровую творческую личность, раскрывающую свои потенциальные возможности в процессе самоактуализации (или самореализации):

1. Гуманистическая психология;
2. Бихевиоризм;
3. Когнитивная психология;
4. Гештальтпсихология.

Задание №15

Постоянное стремление специалиста к профессиональному росту:

1. Стремление к самосовершенствованию;
2. Профессиональная компетентность;
3. Повышение авторитета;
4. Социальная ответственность.

Задание № 16

Психологическим механизмом самосознания выступает:

1. Эмпатия;
2. Рефлексия;
3. Идентификация;
4. Атрибуция.

Задание № 17

На деформацию жизненного стиля влияют:

1. Гиперопека;
2. Органическая неполноценность;
3. Травмирующие переживания;
4. Недостаток любви.

Задание № 17

Проявления индивидуальности как субъекта деятельности:

1. Продуктивные;
2. Активные;
3. Инструментальные;
4. Смысловые.

Задание № 19

Когда ранее приобретенный индивидуальный опыт влияет на последующее его формирование, мы говорим:

1. Об инсайте;
2. О латентном научении;
3. О переносе;
4. Об имитации.

Задание № 20

Возникновение самосознания не связано:

1. С процессом дифференциации внешних ощущений;
2. С процессом дифференциации внутренних ощущений;
3. С увеличением произвольности движений;
4. С увеличением непроизвольности.

Задания открытого типа

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	11.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
2.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	12.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
3.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	13.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
4.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	14.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
5.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	15.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
6.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	16.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
7.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	17.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
8.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	18.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
9.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	19.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.
10.	УК-9	ИУК-9.1. ИУК-9.2.	20.	УК-6	ИУК-6.1. ИУК-6.2.

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1.	<p>Примерный вариант работы: мальчику трудно, сложно, у него проблемы с учёбой и такое поведение эта бравада - работа на публику. Необходима индивидуальная работа. В подобной ситуации необходимо поговорить с учеником с глазу на глаз. Конечно, он вправе быть уверенным в своем безоблачном будущем, но нужно объяснить ученику, что в первую очередь в жизни надо завоевать свою репутацию, а не пользоваться чужой, ведь каждый человек – личность и надо постараться ею стать. На уроках надо сделать так, чтобы ученик увидел в педагоге заинтересованного его судьбой, помочь разобраться в том, чего он не знает. Можно использовать такой аргумент: «Без аттестата дальнейшее образование невозможно, так что, будем учиться, и я тебе постараюсь помочь во всем, в чем ты испытываешь затруднения». Обязательно отметить учащегося за наметившиеся перемены в отношении учащегося к обучению после разговора.</p>
2.	<p>Примерный вариант работы: необходимо сразу настроить на тему урока, его цели и задачи. Дать чёткую установку на выполнение определённых действий. А если шум и нежелание работать наступили на самом уроке - необходима смена деятельности. Сработает эффект неожиданности. Педагогу нужно самому четко определить цели и задачи в начале урока, тогда и урок будет динамичен, пройдет на подъеме. А физкультминутка не всегда поможет. Иногда после нее детей еще труднее усадить. Здесь надо смотреть, что за дети и какой урок. Часто дети шумят после какого-нибудь урока. Трудно их «угомонить» бывает, но помогает и эффект неожиданности, различные способы привлечения внимания, рассказ о чем-то интересном, ребусы, анаграммы по теме урока, фильм, интересный сложный вопрос по теме урока «для умников» и обещание поставить первому «5». Иногда шум – это нормальная реакция детей на усталость. Можно включить спокойную музыку, заинтересовать аудиозаписями, презентациями, мультипликационными физминутками.</p>
3.	<p>Примерный вариант работы: бывает так, что дети опаздывают на урок из-за того, что их на перемене перед столовой задержал другой учитель. Естественно, им не хватает времени поесть. Здесь нужно беседовать с учителем, а дети не виноваты. Есть другая ситуация: как правило, старшеклассники намеренно опаздывают на урок и при этом придумывают разные истории (были в медпункте, у стоматолога, кл. рук. задержал), а сами в это время ели в столовой. Это можно остановить, например, дополнительным заданием с обязательной оценкой в журнал либо скажу: все самое и интересное и легкое я уже раздал ученикам, для вас остались задания посложнее, надеюсь, вы с ним справитесь. Многое зависит от учителя. Если дети знают, что к какому-то учителю нельзя опаздывать, он и постарается этого не делать. Если в ответе ученика на вопрос «Почему он опоздал» нет наглости и хамства, то предложу просто тихонько сесть на место. Могу сказать: «Мне не очень приятно, что вы опаздываете на мой урок. Давайте так. Вы дождитесь, пожалуйста, булочку в коридоре, а потом зайдете. Но пусть это будет первый и последний раз. Договорились?». Но это на 1 раз. А если это происходит в системе, то придумать свод правил, которые ученик на уроке не должен нарушать (разработать его вместе с учениками).</p>
4.	<p>Примерный вариант работы: ученик имеет право на собственное мнение по поводу оценки. Никакой трагедии нет, такое бывает, что ученик недоволен оценкой. Никогда нельзя оставлять подобные ситуации без внимания, надо обязательно объяснить ученику, почему у него оценка ниже. Корректные разъяснения обязательно снимут недовольство. Предложить ученице решить её проблему после урока, убедить, корректно четко и грамотно разъяснив, почему у неё оценка ниже. Затем обязательно заверить ребёнка, что приложив чуть больше усилий, в следующий раз он наверняка получит желаемый балл. А есть еще один вариант: дать ребенку нормы оценки и попросить оценить свою работу по этим нормам. Оценки не могут не совпасть. Если ребенок не возражает, то можно предложить выполнить аналогичную контрольную работу. Как правило, дети, обладающие знаниями, сделают это с легкостью и удовольствием. В то же время не будут в следующий раз предьявлять обиды.</p>
5.	<p>Примерный вариант работы: такие ситуации могут возникать часто особенно в подростковой среде, это своеобразное завоевание «места под солнцем», привлечение внимания к себе. Можно организовать коллективное творческое дело, в котором ученику дать роль наблюдателя или советника, либо дать ему отдельное задание. Существует множество игровых ситуаций (например, «Кораблекрушение»), позволяющих распределить роли в группе. Применить их при организации класса в игре, и если лидеру при этом достанется роль не лидера, а другая - он уже не обидится – «Так получилось в ходе игровой ситуации».</p>
6.	<p>Примерный вариант работы: обязательно разобраться в причинах ябедничанья, так как такое поведение ребенка – это сигнал о нехватки внимания к ребенку. Можно провести классный час, где детям популярно объяснить правила «хорошего» тона, не называя имени ребенка, привести в</p>

	<p>пример ситуацию, попросить прокомментировать ситуацию детей, чтобы ябедник это услышал, сделал выводы. Молчать, не следует, так как это значит соглашаться с его поведением. В корректной форме индивидуально нужно объяснить ребёнку, что такого в коллективе уважать не будут, и не позволять совершить такой поступок как донос в будущем. К тому ж, постараться побольше уделять внимание ребёнку, найти для него занятие в классе, вовлечь его к какую-то совместную деятельность с одноклассниками. Привести беседу по принципу: «Поступай с людьми так, как хотел бы, чтобы поступили с тобой». А так же подумать о своей личной ответственности за все, что происходит и предложить просто поправить того ученика, поведение которого кажется ему ошибочным, неправильным.</p>
7.	<p>Примерный вариант работы: очень корректно и без улыбки остановить ученика: стоп, пожалуйста, прекрати эти разговоры. Я уже говорил, что я не одобряю обсуждения других учителей. Холодно сказать, что ему никто не давал права кого-то обсуждать вообще, учителя в частности, и продолжу урок, как ни в чем не бывало. Если он будет продолжать попытки, не обращу внимания. Если этого не хватает, тогда объяснить, что учитель вас учит, ученики не имеют права его осуждать. Если вы не можете понять его объяснения, тогда попросите учителя поменять методику преподавания (замедлить темп, конкретизировать примерами и т.д.), так как вы не можете усвоить материал урока или позаниматься с «непонимающими» дополнительно. Предложу попробовать изучать материал самостоятельно, по учебнику. Акцентировать внимание на том, что процесс обучения и знания нужны самим ученикам.</p>
8.	<p>Примерный вариант работы: в данном случае наиболее целесообразным будет предложить провести диспут на тему семинара, предварительно тщательно к нему подготовившись. Выделить в каждой из подгрупп по одному руководителю группы и дать им задание подготовить свою подгруппу к диспуту, используя информацию из учебников, дополнительных источников, ссылки на источники Интернет. В зависимости от темы занятия, пригласить на диспут других педагогов (специалистов в данной теме), которые будут выполнять функцию рефери. Возможно, что самостоятельная подробная подготовка подгрупп учащихся приведет их к выводу об ошибочности той или иной точки зрения, и они выведут дискуссию на правильный вывод. Если этого не произойдет – тут в помощь привлекаются приглашенные педагоги и их авторитетная позиция по обсуждаемой проблеме.</p>
9.	<p>Примерный вариант работы: психологические особенности некоторых учеников таковы, что они действительно не могут ясно выразить свою мысль в присутствии одноклассников (часто из-за боязни быть осмеянными). В этой ситуации необходимо предложить ему задания, требующие письменных ответов (карточки, индивидуальные задания). Но его неумение отвечать в классе нельзя оставлять без внимания, поэтому можно предложить ему после уроков позаниматься с каким-нибудь отстающим учеником, для начала с помощью учителя, затем по мере появления сдвигов - самостоятельно. Такие занятия помогут ему преодолеть робость перед одноклассниками. Далее можно предложить им двоим поучаствовать в изложении какой-либо темы урока на уроке для других учеников (простимулировав хорошей оценкой).</p>
10.	Социальная адаптация
11.	<p>1 ответ: Выбирает одну из сторон конфликта. Обвиняет заведующего в неверном решении, считает несправедливым повышение Ирины либо обвиняет его в том, что он перевел Сергея на ее кафедру. Категорично судит о том, какие решения можно принять. Видит выход для Сергея в увольнении или предлагает перевести его на другую кафедру, тоже повысить. То: Такой ответ говорит о необходимости развивать навыки переговоров и оценки конфликтных ситуаций. Неспособность видеть проблему в целом не дает возможность принять рациональное решение. Скорее, он склонен действовать, руководствуясь эмоциями, личными симпатиями. 2 ответ: Придерживается мнения, что заведующему следовало бы вмешаться сразу. По его мнению, участники конфликта должны были сразу идти к заведующему вместе и при нем высказать свои претензии. Отвечающий считает, что стороны вряд ли смогут когда-то стать друзьями. То: отвечающий склонен к разрешению ситуации путем переговоров в присутствии всех заинтересованных сторон. Можно прогнозировать, что в подобном случае он будет искать справедливости исходя из личных интересов, а не профессиональных, ссылаясь на авторитетное лицо в решении конфликта. 3 ответ: Оценивает поведение участников конфликта как некомпетентное и непрофессиональное. Видит решение данной ситуации в повышении коммуникативных навыков (...взять себя в руки и вспомнить, что они на работе и прежде всего, должны быть профессионалами и не обращать внимания на личные споры). То:</p>

	<p>Ответ говорит об объективной оценке ситуации, глубоком анализе ее причин. Можно сделать выводы, что отвечающий склонен предупреждать подобные ситуации, нежели решать их. Умеет отделять личное от профессионального.</p>
12.	<p>Варианты ответов:</p> <p>1. придерживается мнения, что виновницей конфликта является Елена. Именно против нее должны быть направлены административные меры. Или, по крайней мере, из отдела должна уйти не Анастасия, а она. Как растолковать такой ответ Так как речь идет о работе в коллективе, то придерживаться какой-то одной стороны – не совсем верная позиция с точки зрения социальной компетенции, так как в этом проявляется неумение принимать другую точку зрения и понимать, что потенциал и способности каждого работника различны. Кроме того, в ответе нет собственно управленческой позиции.</p> <p>2. Анастасия сама виновата в том, что в результате ей стали передавать работу коллеги. Если бы она сразу настояла на том, что у нее есть свои обязанности, то можно было избежать подобной ситуации. При этом руководитель совершенно прав, кто справляется, тому и поручает работу. Как растолковать такой ответ Возможно, само по себе это правильно, когда сотрудник отказывается от выполнения чужой работы. Но то, что именно на это указывает кандидат, может свидетельствовать о его неумении работать в группе, нежелании строить коммуникации в социальной (рабочей) среде так, как того требует коллективная деятельность. Правота руководителя в данном ответе спорна, поскольку нет объяснения мотивам этого поступка.</p> <p>3. не судит категорично о действиях участников кейса. Придерживается точки зрения, что Анастасия могла бы просто помогать своей коллеге, а не выполнять часть ее работы полностью. И это должно быть обоюдным решением трех сторон, которое должен инициировать руководитель. Можно сказать, что Анастасия права, но в то же время в ее действиях видна социальная и коммуникативная незрелость, так как она негативно реагирует на предложение руководителя перейти в другой отдел. Как растолковать такой ответ Нет ответа, который бы мог позволить сделать однозначные выводы. Но есть решения соискателей, которые четко подчеркивают их позицию и показывают, насколько развиты те или иные социальные компетенции. В данном случае можно говорить, что проявляется готовность к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, группой, а также умение строить межличностные отношения с коллегами. Видна гибкость позиции соискателя, но он не демонстрирует желания «докопаться» до причин решения руководителя: а может быть, для Анастасии – это возможность карьерного роста.</p>
13.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. Соискатель категорически не согласен с решением руководителя. Считает, что только после подписания приказа о переводе на новую должность он/она будет выполнять другие или дополнительные обязанности. Толкование ответа Скорее всего, это означает, что интерес к должности выше, чем к самой работе и профессиональному и компетентностному развитию. Кредит доверия к решениям руководителя невысокий. Отсутствует готовность брать на себя дополнительную ответственность. Соискатель не самокритичен. Вариант ответа</p> <p>2. Соискатель абсолютно согласен с позицией руководителя, готов работать и без премиальных сколько понадобится. Толкование ответа Скорее всего, кандидат на должность дает социально желаемый ответ и не раскрывает своего истинного отношения к ситуации. Или ему сложно представить, что он мог бы оказаться в такой ситуации, так как не совсем понимает, какие последствия влечет за собой увеличение рабочей нагрузки. Соискатель готов занимать позицию «чего изволите», но в действительности будет противодействовать и саботировать. Вариант ответа</p> <p>3. Соискатель соглашается, но просит у руководителя уточнить критерии оценки результата его работы, чтобы точно знать, к каким показателям нужно стремиться, чтобы работа была оценена высоко, просит уточнить сроки и назвать размер премии в случае эффективного результата. Толкование ответа Такой ответ кандидата означает, что он вполне готов принять на себя ответственность, его интерес к профессиональному развитию выше, чем потребность занять статус повыше. Исполнительный, но здраво соизмеряет свои силы и стоящие перед ним задачи. Сможет работать самостоятельно по установленным параметрам.</p>

14.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. Соискатель убежден, что такие незначительные опоздания не имеют никакого значения. Раз на качество работы это никак не влияет, значит, и учитывать этот факт не нужно. Зачем отчитывать сотрудников по таким мелочам и тем более делать выговоры и вносить в личное дело?</p> <p>Что означает этот ответ</p> <p>Такой ответ, скорее, свидетельствует о том, что соискатель придерживается либерального стиля управления. Не склонен к выяснению причин и прогнозированию последствий.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>2. Кандидат придерживается мнения, что нужно поговорить с сотрудницей, так как после повышения она станет примером для других специалистов и ей нужно будет следить, чтобы все остальные тоже вовремя приходили.</p> <p>Дисциплина должна соблюдаться при любых условиях. Пусть пораньше выходит из дома, и все встанет на свои места. По мнению соискателя, обязательно нужно применять административные меры, так как это является очень хорошим и обоснованным стимулом к тому, чтобы изменить отношение сотрудницы к работе.</p> <p>Что означает этот ответ</p> <p>В ответе прослеживается жесткая позиция управленца. Демонстрируются навыки всесторонней оценки данных, рациональный подход к принятию решения.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>3. Прежде всего, по мнению соискателя, нужно выяснить причины этих опозданий. И если политика компании требует строго соблюдать дисциплину, то можно предложить сотруднице изменить график работы: например, сдвинуть его на час вперед. Возможны другие альтернативные варианты.</p> <p>Что означает этот ответ</p> <p>Соискатель проявляет умение критически относиться к получаемой информации и не судить категорично. Избегает поспешных выводов и демонстрирует навыки анализа ситуации и ее причин.</p>
15.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. Кандидат принимает сторону директора и объясняет это тем, что все равно в компаниях все, кто ниже руководителя компании, ничего не решают. Как скажет руководство, так все и делают. Избежать такой ситуации нельзя.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Такой ответ кандидата свидетельствует о том, что он несамостоятелен в принятии решений на своем рабочем месте. Человек склонен избегать споров и наказания, которое может последовать за спор с вышестоящим по должности.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>2. Соискатель придерживается мнения, что справедливо было бы все-таки подумать о тех, кто давно работает в коллективе, и предложить супруге партнера альтернативное решение. Например, можно кого-то из коллектива повысить, а ее (жену) поставить не на место ведущего специалиста, а на место простого специалиста, которого перевели на другую должность. Избежать напряжения в коллективе вряд ли удастся. Ведь утверждать, что события будут развиваться гладко, невозможно.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Такой ответ говорит об умении проявлять гибкость и избегать ненужных конфликтов, разрешая их с помощью компромисса. Скорее, такой ответ свидетельствует о том, что соискатель уверен в себе, умеет самостоятельно решать рабочие задачи на своем уровне.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>3. Претендент полагает, что можно было избежать такой ситуации, если бы директор посоветовался с главой отдела персонала прежде, чем обещать партнеру принять его супругу. Отказать можно было, ссылаясь на то, что в компании действуют нормы, запрещающие принимать на работу родственников учредителей или партнеров компании. Но теперь, когда глава отдела уже столкнулась с этой проблемой, ей нужно принять решение с учетом интересов всех сторон и повысить кого-то из более квалифицированных, а супруге партнера предложить что-то другое. Иначе решение в пользу только одной стороны может испортить взаимоотношения коллектива и руководителя.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>В этом ответе виден анализ ситуации и умение прогнозировать последствия принимаемых решений. Соискатель показал способность учитывать многие факторы, принимая решения в сложной ситуации, которая касается не только деловых, но и личных взаимоотношений в коллективе.</p>
16.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. По мнению претендента на должность, героиня ведет себя обоснованно. Не обязательно</p>

	<p>нужно высшее образование или два, чтобы обладать лидерскими качествами и быть достойным расти по карьерной лестнице. Желание показывать свое расположение руководителю может быть вполне искренним. И не все это делают с корыстными целями.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Такой ответ вовсе не свидетельствует о том, что соискатель будет так же вести себя по отношению к коллективу и руководителю, как героиня кейса. Скорее, он очень терпим к различным проявлениям человеческого поведения. Проявляет готовность к взаимодействию с другими членами общества.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>2. Соискатель предлагает руководителю отдела поговорить с сотрудницей, узнать, чего она действительно хочет. Если она считает, что ее можно повысить, то она должна продемонстрировать это своей эффективной работой.</p> <p>Но, как видно из сюжета, она игнорирует обучение новой программе и мешает коллегам. В коллективе растет напряжение, так как, судя по всему, там все заслуживают повышения. А эта сотрудница только начала учиться, значит, есть более достойные, чем она.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Наиболее зрелый ответ. Рекомендация, которую соискатель дает сотруднице, отражает грамотный подход к реализации личностного и профессионального потенциала. Кандидат стремится выстраивать профессиональное общение. Он дает прогноз возможного развития ситуации. Соискатель рассуждает самостоятельно и уверенно.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>3. Ситуация рассматривается соискателем в целом, он отсылает к локальным документам компании о карьерном росте. Если такие нормы есть, то все волнения и слухи можно быстро прекратить, объяснив каждому, какие у них возможности.</p> <p>Если их нет, то нужно разработать. Прогнозировать ситуацию можно, но нужно учитывать позицию каждого сотрудника. Если повысят сотрудницу, то кто-то из коллектива может уволиться. Если повысят кого-то из коллектива, то реакция сотрудницы может быть самой непредсказуемой.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>В данном ответе проявляется готовность к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами общества, с группой. Претендент дает рекомендации по общей организации карьерного развития сотрудников, анализируя ситуацию в ее развитии. Видно масштабное цельное мышление, а также способность выделять и причины, и последствия сложных ситуаций.</p>
17.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. Соискатель придерживается мнения, что после такого отношения тренера и безучастности присутствующей группы лучше будет просто уйти, так как обстановка уже не располагает к обучению.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Если соискатель выбирает для участника такой вариант действий, то он социально и психологически уверен в себе. Не церемонится и поступает исключительно исходя из того, как ему в данный момент удобно. Вместе с тем выбирает стратегию «избегания» – выстраивает защитную линию поведения.</p> <p>Скорее всего, отвечающий как раз не умеет достигать цели и тушует при первом несложном препятствии.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>2. По мнению кандидата, ничего страшного тут нет: чтобы не испачкать ковер, можно разуться и расположиться на ковре. Ведь это лучше, чем демонстративно уходить и выставлять себя нервным или неуравновешенным.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Предлагая участнику такой вариант действий, человек показывает, что склонен безукоризненно выполнять правила, даже если они навязываются и вызывают у него смущение. Данный вариант свидетельствует о более гибком поведении и о стремлении выбирать социально желательное поведение.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>3. Соискатель уверен, что нет нужды садиться рядом со всеми. Более удобно опоздавшему будет сесть сзади. Так он будет всех видеть и сможет со стороны наблюдать за происходящим.</p> <p>По мнению соискателя, это наиболее верный выбор. Главное, чтобы было комфортно. И если ему так лучше, значит, пусть садится сзади.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Такой выбор действий свидетельствует, что соискатель любит находить свою зону комфорта, не вовлекается в общий процесс, предпочитает не нести ответственность за коллективную работу и принимает роль наблюдателя, а не участника. Вместе с тем это наиболее гибкое поведение, особенно, если он стремится контактировать с участниками.</p>

18.	<p>Вариант ответа</p> <p>1. Соискатель утверждает, что расстановка мебели в офисе не влияет на производительность сотрудников. По его мнению, многие офисы организованы так, что сотрудники в них сидят очень близко друг к другу, много говорят по телефону и при этом эффективно работают. Не нужно ничего переставлять, пусть стараются выполнять просьбы друг друга или тише говорят по телефону.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Такой ответ можно расценивать с трех сторон:</p> <p>1. У соискателя большой опыт работы в «опен-спейс», и такая обстановка просто привычна для него;</p> <p>2. Он не владеет достаточными знаниями в области эргономики и влияния рабочего пространства на эффективность работы;</p> <p>3. Не очень заботится о психологическом климате в коллективе.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>2. Кандидат придерживается той точки зрения, что сотрудники не должны мешать друг другу в работе, поэтому нужно обязательно расставить столы так, чтобы между ними было расстояние. Лучшая расстановка такая, когда сотрудники сидят к стене лицом, а середина офиса свободна. Так и руководитель видит, что на компьютерах у работниц, и пространства больше.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>Новая перестановка столов может вызвать такие же последствия, что были и после первой перестановки. Поэтому по такому ответу можно сделать заключение, что соискатель не владеет навыками организации рабочего пространства.</p> <p>Если сотрудниц рассадить так, как он предлагает, то это создаст более напряженную обстановку. Ведь женщины окажутся под «наблюдением» руководителя. Данный ответ свидетельствует также о «механистическом» решении данной проблемы.</p> <p>Вариант ответа</p> <p>3. По мнению соискателя, сами сотрудницы не обладают достаточной культурой межличностного общения. Не умеют выстроить отношения на работе таким образом, чтобы избегать конфликтов из-за тесноты. Но все же необходимы хотя бы условные невысокие перегородки, чтобы зонировать пространство.</p> <p>Это помогает сосредоточиться на своей работе. Предлагает организовать небольшие перегородки между столами и не переставлять мебель.</p> <p>Что означает ответ</p> <p>В своем ответе на вопросы кейса соискатель сначала производит небольшой анализ причины, из-за которой возникла напряженная ситуация. Рекомендация соискателя подтверждается практикой многих компаний. Действительно, даже перегородка высотой от 30 до 50 сантиметров над столом дает сотруднику ощущение комфорта и чувство уединения.</p>
19.	Данная система учреждений – это психологическая служба, осуществляется психологическая помощь – психологическое консультирование и неврачебная психотерапия.
20.	Описанный этап – диагностический. Консультативная беседа состоит из следующих этапов – подготовительный, настроечный, диагностический, рекомендательный и контрольный.

Задание № 1

Обучающийся учится плохо, на уроках не работает, на замечания и призывы учиться, слушать педагога на уроках отвечает: «Я все равно поступлю в университет и стану юристом, у моего дяди в городе большие связи».

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 2

К четвертому уроку учащиеся устали, шумят, громко разговаривают. Педагог объявляет физкультминутку. Большинство радуются смене деятельности, выполняют упражнения с удовольствием. Однако несколько человек остаются сидеть, отказываясь участвовать. Педагог спрашивает: «Почему вы сидите?». Они отвечают: «А мы не хотим ничего делать».

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 3

Несколько учеников опоздали на урок на 15 минут. Педагог спрашивает: «Почему вы опаздываете?» Обучающиеся (дожевывая на ходу булочки): «А мы в столовой были».

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 4

Ученица, узнав, что ее подруга получила за контрольную работу на балл выше, чем она, сочла оценку несправедливой. От обиды на учителя она нахмурила брови, скрестила руки на груди, отодвинула тетрадь и учебник, положила ручку, на глазах появились слезы. На вопрос педагога: «Что случилось, почему ты не работаешь?» - она не ответила и продолжала молча сидеть и ничего не делать.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 5

Если в классе проходит групповая работа, то лидерство всегда захватывает один и тот же ученик. Другие обучающиеся тоже готовы проявить лидерские способности, но он не позволяет им это делать, ведет себя агрессивно, перебивает их, высмеивает.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 6

На перемене к Вам достаточно регулярно подходит один из учеников и «ябедничает» на своих одноклассников. Он рассказывает, кто у кого списывал, кто не делал домашнее задание, кто кого и как обзывает.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 7

В Вашем присутствии один из обучающихся дал негативную оценку деятельности Вашего коллеги - другого учителя.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 8

Вы проводите занятие в форме семинара. Учащиеся высказывают противоречащие друг другу мнения. В результате класс разбивается на две подгруппы, одна из которых отстаивает явно ошибочную точку зрения.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 9

В Вашем классе есть обучающийся, который хорошо знает предмет, но не может отвечать перед всем классом, замыкается, молчит.

Что вы как педагог предпримите в сложившейся ситуации?

Задание № 10

Торжественная часть школьного выпускного вечера. Звучат пожелания учителей и гостей...

- Главное, оставайтесь самими собой, не поддавайтесь обстоятельствам, старайтесь их преодолеть!
- Взрослая жизнь, понятно, будет сложнее той, какой вы жили до сих пор. Поэтому надо суметь отказаться от каких-то намерений, не лезть на рожон...
Одна выпускница шепчет другой:
- И кому лучше верить? Они ведь спорят друг с другом, и оба по-своему правы! Так что же - быть верной себе или безропотно подчиняться событиям?

Определите, о каком явлении идет речь в диалоге.

Задание № 11

Несмотря на то, что Ирина Петровна и Сергей Григорьевич работали в соседних кафедрах, по педагогической деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы педагогов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы, они перешли на личные оскорбления, и только когда заведующий кафедрой попросил их успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей Г. оказывается на одной кафедре с Ириной П..

После перехода Сергея на кафедру, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Заведующий отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решила на откровенный разговор с заведующим и объяснила ситуацию. Он в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего преподавателя, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

- Выбираете одну из сторон конфликта.
- Придерживаетесь мнения, что следовало бы руководству вмешаться сразу.
- Оцениваете поведение участников конфликта как некомпетентное и непрофессиональное

Задание № 12

Во внеучебном отделе образовательной организации работали две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался.

Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы. Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности.

Она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию.

Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылаясь на плохое самочувствие, то начальник 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.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

- придерживаетесь мнения, что виновницей конфликта является Елена.
- Анастасия сама виновата в том, что в результате ей стали передавать работу коллеги.
- не судите категорично о действиях участников. Придерживаетесь точки зрения, что Анастасия могла бы просто помогать своей коллеге, а не выполнять часть ее работы полностью.

Задание № 13

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. 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 отдела обучения персонала.

Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;
- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;
- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат.

Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше.

В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

- по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;
- официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;
- оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Соискатель категорически не согласен с решением руководителя. Считает, что только после подписания приказа о переводе на новую должность он/она будет выполнять другие или дополнительные обязанности.

2. Соискатель абсолютно согласен с позицией руководителя, готов работать и без премиальных сколько понадобится.

3. Соискатель соглашается, но просит у руководителя уточнить критерии оценки результата его работы, чтобы точно знать, к каким показателям нужно стремиться, чтобы работа была оценена высоко, просит уточнить сроки и назвать размер премии в случае эффективного результата.

Задание № 14

Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная - преподаватель, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в образовательной организации 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. В общем, 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 преподаватель согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же.

Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях, что 12 ноября было опоздание на 12 минут, 22 ноября – на 22 минуты, 30 ноября – на 19 минут, 6 декабря на 14 минут, 11 января на 15 минут, 13 января на 12 минут. Кроме того, Вы планировали повышать ее, но теперь думаете, следует ли это делать.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Преподаватель убежден, что такие незначительные опоздания не имеют никакого значения. Раз на качество работы это никак не влияет, значит, и учитывать этот факт не нужно. Зачем отчитывать по таким мелочам и тем более делать выговоры и вносить в личное дело?

2. Руководитель придерживается мнения, что нужно поговорить с преподавателем, так как после повышения она станет примером для других специалистов и ей нужно будет следить, чтобы все остальные тоже вовремя приходили.

3. Прежде всего, по мнению преподавателя, нужно выяснить причины этих опозданий. И если политика образовательной организации требует строго соблюдать дисциплину, то можно предложить преподавателю изменить график работы: например, сдвинуть его на час вперед. Возможны другие альтернативные варианты.

Задание № 15

Директор попросил руководителя по персоналу принять на работу супругу очень важного для образовательной организации партнера. Должность при этом не имела значения, так как женщина последние 10 лет нигде не работала и хотела просто больше быть среди людей.

Никаких амбиций по поводу карьеры в организации она не заявляла. Основная цель была в том, чтобы женщина почувствовала себя

востребованной, частью коллектива с самым простым набором задач, так как полученную когда-то квалификацию все равно уже утратила.

Не осмелившись предлагать бывшую домохозяйку руководителям подразделений, глава отдела персонала приняла ее к себе специалистом по кадрам. Учитывая, что первое образование претендентки – курсы секретаря референта – было получено более 10 лет назад, новой сотруднице предложили три варианта трудовой деятельности:

- ходить на работу и за компьютером заниматься своими делами;
- не ходить на работу, но числиться в отделе;
- освоить простейшие функции и выполнять их по возможности.

В результате основным навыком, который она приобрела за время адаптации, стал прием входящих документов, внесение учетной записи, расфасовка документов по папкам.

В течение нескольких месяцев все были довольны, и работа выполнялась своим чередом. Через полгода освободилось место ведущего специалиста по документообороту.

Пока решали, найти ли человека со стороны или выбрать из своих, директор вызвал руководителя отдела персонала с предложением повысить недавно принятую протее по просьбе партнера.

Зная, какие функции супруга выполняет и что в отделе есть те, кто больше подходит на должность ведущего специалиста, руководитель не могла назначить ее на эту должность, но и директора она не могла поставить в неудобное положение перед партнером.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. Вы принимаете сторону директора и объясняете это тем, что все равно в компаниях все, кто ниже руководителя компании, ничего не решают. Как скажет руководство, так все и делают. Избежать такой ситуации нельзя.

2. Вы придерживаетесь мнения, что справедливо было бы все-таки подумать о тех, кто давно работает в коллективе, и предложить супруге партнера альтернативное решение.

3. Вы полагаете, что можно было избежать такой ситуации, если бы директор посоветовался с главой отдела персонала прежде, чем обещать партнеру принять его супругу.

Задание № 16

В одном из отделов образовательной организации сформировался слаженный и дружный коллектив. Все пришли в отдел практически одновременно, и у всех была одинаковая зарплата.

Руководитель распределял нагрузку между сотрудниками равномерно (насколько было возможно), и в коллективе по этому поводу никогда не было недовольства, все считали, что все справедливо.

Через полтора года одна сотрудница отдела изменила свое отношение к работе. При этом явных причин для этого не было. Но она стала часто брать

отгулы, отказываться выполнять поручения по разным причинам. Имея ребенка, постоянно брала больничные.

Когда поставили новую программу автоматизации и учета, она не очень вникала в разъяснения специалиста о принципах работы этой системы. А затем постоянно обращалась к коллегам за помощью, чтобы совершить элементарные действия в программе.

Параллельно она очень активно проводила свою политику дружбы по отношению к руководителю. То принесет угощения, то заглянет к нему поболтать на пару минут, то сделает комплимент. А недавно объявила во всеуслышание, что поступила в университет, чтобы развиваться по карьерной лестнице. На что руководитель отреагировал одобрительно.

В коллективе у сотрудников высшее образование, а некоторые имели степень кандидата наук. Два специалиста недавно получили сертификаты, закончив курсы повышения квалификации.

Но у всех складывалось впечатление, что перспектива роста есть только у нее. В результате в коллективе начались волнения. Сотрудники то и дело говорили о своей коллеге и о руководителе. Многие считали, что они больше достойны получить повышение.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки.

1. По вашему мнению, на должность героиня ведет себя обоснованно. Не обязательно нужно высшее образование или два, чтобы обладать лидерскими качествами и быть достойным расти по карьерной лестнице. Желание показывать свое расположение руководителю может быть вполне искренним. И не все это делают с корыстными целями.

2. Необходимо предложить руководителю отдела поговорить с сотрудницей, узнать, чего она действительно хочет. Если она считает, что ее можно повысить, то она должна продемонстрировать это своей эффективной работой.

3. Ситуация рассматривается в целом, что руководитель отправляет к локальным документам компании о карьерном росте. Если такие нормы есть, то все волнения и слухи можно быстро прекратить, объяснив каждому, какие у них возможности.

Задание № 17

Представьте, что Вы пришли на тренинг. В комнате для занятий понемногу собираются участники. За пять минут до начала тренер просит всех взять стулья, расставить их в ряд до ковра, который постелен на полу, и расположиться как можно ближе друг к другу.

В течение нескольких минут все уселись и в помещении воцарилась тишина. Тренер занимается последними приготовлениями, поглядывает на часы, до начала осталась пара минут. И тут входит последний участник из списка.

Он видит, что одна часть пола застелена светло-голубым ковром, а на оставшейся части бок о бок стоят пять стульев, на которых разместились участники тренинга, и, судя по звенящей тишине, все уже приготовились к тренингу.

Последний участник видит, что ему предстоит тоже взять стул у стены, перенести его и сесть в один ряд с остальными участниками, но так как половина комнаты, где нет ковра, уже занята, ему придется поставить свой стул на ковер.

Быстро оценив взглядом ситуацию, он так и сделал, взял стул и в уличной обуви направился к ковра, чтобы сесть рядом со всеми. Но стоило ему занести ногу, чтобы шагнуть на ковер, как тренер тут же окликнула его: «Нет, нет! Ни в коем случае! В обуви нельзя! Вы же видите, у нас светлый ковер». И не предложив ему никакого решения, опять отвлеклась на свою подготовку.

Неловкость повисла в воздухе. Но никто из группы уже присутствующих не мог предложить свою помощь, так как никто не знал, как можно выйти из этой ситуации. Участник замешкался, что ему делать. Пришли в голову такие решения:

- уйти с тренинга;
- разуться и сесть рядом со всеми;
- усесться за спинами участников там, где нет ковра.

Как, по Вашему мнению, должен поступить участник, пришедший последним? Может ли кто-то из присутствующих чем-то ему помочь? Дайте совет участнику тренинга, который попал в неловкую ситуацию. Выберите один из вариантов ответа и обоснуйте свою позицию

1. После такого отношения тренера и безучастности присутствующей группы лучше будет просто уйти, так как обстановка уже не располагает к обучению.

2. Ничего страшного тут нет: чтобы не испачкать ковер, можно разуться и расположиться на ковре. Ведь это лучше, чем демонстративно уходить и выставять себя нервным или неуравновешенным

3. Нет нужды садиться рядом со всеми. Более удобно опоздавшему будет сесть сзади. Так он будет всех видеть и сможет со стороны наблюдать за происходящим.

Задание № 18

В лаборатории одной из образовательных организаций работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате. Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу.

Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто

перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто.

Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними.

Кому-то не нравилось, что соседка жуёт жвачку или пьёт чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Выберите один из вариантов ответа и оцените свое поведение в данной ситуации с точки зрения определения приоритетов собственной деятельности и способов ее совершенствования на основе самооценки и консультативной деятельности.

1. Расстановка мебели не влияет на производительность сотрудников. Многие офисы организованы так, что сотрудники в них сидят очень близко друг к другу, много говорят по телефону и при этом эффективно работают. Не нужно ничего переставлять, пусть стараются выполнять просьбы друг друга или тише говорят по телефону.

2. Сотрудники не должны мешать друг другу в работе, поэтому нужно обязательно расставить столы так, чтобы между ними было расстояние. Лучшая расстановка такая, когда сотрудники сидят к стене лицом, а середина офиса свободна. Так и руководитель видит, что на компьютерах у работниц, и пространства больше.

3. Сами сотрудницы не обладают достаточной культурой межличностного общения. Не умеют выстроить отношения на работе таким образом, чтобы избегать конфликтов из-за тесноты. Но все же необходимы хотя бы условные невысокие перегородки, чтобы зонировать пространство.

Задание № 19

В нашей стране существует система учреждений практического использования психологии, таких как диагностические и экспертные учреждения, консультационные структуры в сфере руководства, транспорта, образования, здравоохранения, спорта, профконсультации и профориентации, правовой регуляции.

Дайте общее название данной системе учреждений, какой вид помощи осуществляет?

Задание № 20

Консультативная беседа имеет свою структуру, состоящую из нескольких этапов. Основное содержание одного из этапов составляет рассказ клиента о себе и о своей проблеме (исповедь), а также психодиагностика клиента, если возникает необходимость ее проведения для уточнения проблемы клиента и поиска оптимального решения, является наиболее продолжительным.

Проанализируйте высказывание, определите данный этап, перечислите остальные.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачет с оценкой проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты с оценкой служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета с оценкой оцениваются по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты с оценкой принимаются преподавателями, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет с оценкой проводится по билетам. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с оценкой с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка

«неудовлетворительно».

Результаты зачета заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет с оценкой, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». Неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «неудовлетворительно» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачета с оценкой у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете с оценкой, он имеет право подать апелляцию.