

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.08.2026 12:08:39
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8320637



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Колледж ЧелГУ

Фонд оценочных средств дисциплины
Основы психологии в профессиональной деятельности
специальности 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Версия документа - 1	стр. 1 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

Фонд оценочных средств дисциплины
Основы психологии в профессиональной деятельности

Специальность
25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Направленность программы
Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Присваиваемая квалификация
Оператор беспилотных летательных аппаратов

Форма обучения
Очная (год набора 2025)

Челябинск, 2026

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины Основы психологии в профессиональной деятельности специальности 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 2 из 25 <table border="1" data-bbox="778 331 1189 369"> <tr> <td>Первый экземпляр _____</td> <td>КОПИЯ № _____</td> </tr> </table>	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____		

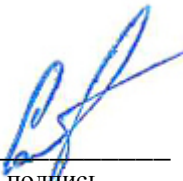
25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем
направленность программы Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Фонд оценочных средств дисциплины «Основы психологии в профессиональной деятельности»

2025 года набора, очная форма обучения

Утвержден:

Проректор по учебной работе

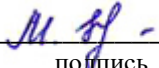


 подпись

А.А. Саламатов
 И.О. Фамилия

Протокол заседания от « 23 » апреля 2026 г. № 5

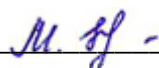
Председатель Педагогического совета
 Колледжа ЧелГУ



 подпись

М.В. Найн
 И.О. Фамилия

Составитель



 подпись

М.В. Найн
 И.О. Фамилия

Структура фонда оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 09.07.2024г. № 327-1 «Об утверждении шаблонов документов».

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 3 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....	4
2. Перечень формируемых компетенций.....	4
3. Содержание оценочных средств по дисциплине.....	5
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации и текущего контроля.....	22

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 4 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Дисциплина: ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности

Семестр (семестры) изучения: 6 семестр

Форма промежуточной аттестации: Дифференцированный зачет (6 семестр)

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС СПО)	Содержание компетенций согласно ФГОС СПО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК 4.	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	уметь: – применять техники и приемы эффективного общения в профессиональной деятельности – использовать приемы саморегуляции поведения в процессе межличностного общения знать: – взаимосвязь общения и деятельности – цели, функции и уровни общения – роли и ролевые ожидания в общении – виды социальных взаимодействий – механизмы взаимопонимания в общении – техники, приемы общения, правила слушания, ведения беседы



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Колледж ЧелГУ

Фонд оценочных средств дисциплины
ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности
Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Версия документа - 1

стр. 5 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

седы, убеждения
– этические принципы общения
источники, причины, виды и
способы разрешения конфликтов

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОК 4 уметь: – применять тех- ники и приемы эффективного обще- ния в профессио- нальной деятельно- сти – использовать при- емы саморегуляции поведения в процес- се межличностного общения знать: – взаимосвязь общения и деятель- ности – цели, функции и уровни общения – роли и ролевые ожидания в общении – виды социальных взаимодействий – механизмы взаи- мопонимания в общении – техники, приемы общения, правила слушания, ведения беседы, убеждения – этические	Раздел 1. Психологические аспекты общения Тема 1.1 Общение- основа человеческого бытия Тема 1.2. Средства общения Тема 1.3. Общение как восприятие людьми друг друга Тема 1.4. Слушание в межличностном общении. Обратная связь Раздел 2. Деловое общение Тема 2.1 Деловое общение Тема 2.2. Формы и виды устных коммуникаций Тема 2.3. Письменная коммуникация: свойства и функции Тема 2.4. Этикет в профессиональной деятельности Раздел 3. Психология профессионального	Практические работы Ситуационны е задачи Тестирование	Вопросы к диффе- ренцирован-ному зачету № 1-31

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 6 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	принципы общения источники, причины, виды и способы раз- решения конфликтов	общения Тема 3.1. Общие положения о психических явлениях и психических свойствах Тема 3.2. Психология трудового коллектива Тема 3.3. Производственный конфликт в коллективе		
--	--	--	--	--

Примечание: Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся в учебной части и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной и текущей аттестации представлены базой практических работ и вопросами для подготовки к дифференцированному зачету.

3.2.1 Примерные ситуационные задания для текущего контроля

Ситуация 1

Ваш подчиненный, зрелый и талантливый специалист творческого типа, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует в коллективе. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе Вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным.

Контрольные вопросы и задания

1. Как вы будете себя вести?

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 7 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Ситуация 2

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными.

Контрольные вопросы и задания

Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

1. Выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора.
2. В интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника.
3. Напишите служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий на предприятии.
4. Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания.

Обоснуйте Ваш выбор.

Ситуация 3

Ваша подчиненная сотрудница - бухгалтер Раиса - постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, т.к. зарплата – единственный источник ее доходов и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя.

Контрольные вопросы и задания

Как Вы поступите с Раисой:

1. Примените меры дисциплинарного воздействия для ее последующего увольнения.
2. В интересах дела попытаетесь вызвать сотрудницу на откровенный разговор, выяснить мотивы ее поведения и разработать условия по устранению конфликтности.
3. Напишите докладную записку на Раису о лишении квартальной

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 8 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

премии и понижении должностного оклада.

4. Обратитесь к активу коллектива с просьбой принять меры общественного морального воздействия.

Обоснуйте Ваш выбор.

Ситуация 4

Противостояние между топ-менеджерами разного ранга – один из самых распространенных корпоративных конфликтов, который заканчивается, как правило, уходом одной из конфликтующих сторон. Разногласия между генеральным директором «Аэрофлота» В.Окуловым и его первым заместителем по финансовой и коммерческой деятельности А. Зурабовым начались в 2002 году. Неофициально сотрудники «Аэрофлота» называли причиной конфликта различия во взглядах на развитие бизнеса: якобы Зурабов предлагал сделать компанию более прозрачной, а Окулова устраивала уже сложившаяся система работы. Вокруг каждого из них сформировался круг сторонников из числа менеджеров «Аэрофлота».

Сначала ситуация складывалась типично для конфликта «начальник подчиненный»: пользуясь своим положением, В. Окулов стал выдавливать из компании А. Зурабова и его единомышленников, отстраняя их от рычагов управления. Например, как рассказал один из сотрудников «Аэрофлота», в конце 2002 года правом подписи финансовых документов обладали сам Окулов, его заместитель В. Антонов, А. Зурабов и заместитель по финансам и планированию Н. Кузнецов. Но с начала 2003 года право подписи осталось только у Окулова и Антонова, а Зурабову и его единомышленнику Кузнецову просто не продлили доверенность. Затем право подписи восстановили только Зурабову. А Н.

Кузнецов в марте 2003 года уволился из «Аэрофлота» и перешел в компанию «Силловые машины». Неожиданно в конфликт между Окуловым и Зурабовым вмешался главный акционер «Аэрофлота» государство, владеющее контрольным пакетом акций. До этого государство участвовало в работе компании в основном через совет директоров, так что руководство «Аэрофлота» пользовалось большой свободой действий. Но противостояние менеджеров побудило правительство усилить контроль над деятельностью крупнейшего национального авиаперевозчика.

«Как акционер государство заинтересовано, чтобы у «Аэрофлота» появилась ясная и четкая стратегия, говорит пресс-секретарь председателя правительства Т. Разбаш. А. Зурабов является профессионалом в корпоративных финансах и управлении и хорошо подходит для решения этой задачи».

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 9 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Способ продвижения Зурабова был найден необычный. Сначала, в январе 2003 года, премьер-министр М. Касьянов назначил его своим советником по авиации на общественных началах. Примечательно, что ранее такой должности в правительстве не существовало. Это позволило выдвинуть А. Зурабова кандидатом в совет директоров «Аэрофлота» от государства. Членом совета он был избран на годовом собрании акционеров 26 апреля, а уже 23 мая стал его председателем. Здесь и начинается самое интересное. По уставу «Аэрофлота», если председатель совета нигде больше не работает на постоянной основе, он становится президентом компании. В уставе эта должность так и называется: «освобожденный председатель совета директоров президент». А его полномочия и обязанности, по словам советника президента «Аэрофлота» Л. Солодухиной, совпадают с функциями председателя совета. При этом согласно уставу президенту назначается оклад в размере 120% от должностного оклада генерального директора. Официально А. Зурабов был утвержден в новой, президентской, должности в августе 2003 года.

Сложившаяся в «Аэрофлоте» ситуация совершенно нетипична для практики корпоративного управления. Можно ли такой способ разрешения конфликта между топ-менеджерами считать показательным?

Подобные рокировки непопулярны главным образом из-за того, что они задевают самолюбие другого начальника, а это почти всегда продолжение конфликта, говорит А. Давидович, гендиректор консалтингового агентства «Мар-кет». На мой взгляд, в чистом виде повторять решение акционеров «Аэрофлота» можно, только чтобы вынудить генерального директора уволиться «по собственному желанию». С Давидовичем согласен генеральный директор компании «Аксима-консалт» Е. Скриптунова. Она считает, что в подобной ситуации руководители не смогут долго сосуществовать в одной компании.

Опрошенные эксперты сошлись во мнении, что цели произошедшей рокировки нужно искать скорее в сфере политики, чем менеджмента. «В «Аэрофлоте» решались задачи не управления компанией, а контроля над ее руководством, полагает гендиректор консультационной компании «ММ-класс» М. Мелия. Поэтому я думаю, что решение о назначении Зурабова было чисто политическим, и, кроме узкого круга людей, никто не знает его подоплеку».

Научный сотрудник Института психологии Российской академии наук А. Васин также считает назначение Зурабова президентом «Аэрофлота» рискованным решением. «Оставлять на своем посту генерального директора

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 10 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

с мощными рычагами влияния, а его оппонента возвышать еще больше значит провоцировать обострение конфронтации, говорит он. Однако возможно, что принимавшим это решение людям хорошо известны внутренние мотивы Зурабова и Окулова. Тогда сферы ответственности руководителей могут быть хорошо сконфигурированы и совсем не пересекаться. Но это не столько знание принципов управления 211 211 бизнесом, сколько знание конкретных людей».

Перемены в «Аэрофлоте» на первый взгляд приглушили конфликт между двумя амбициозными топ-менеджерами. По словам Л. Солодухиной, советника А. Зурабова, президент «Аэрофлота» принципиально не занимается борьбой за власть, «потому что победителю обычно достаются обломки». В хорошо управляемой компании, говорит она, полномочия разных ветвей власти не пересекаются, и А. Зурабов сейчас занимается работой комитетов при совете директоров компании, не задевая сферу деятельности В. Окулова.

По мнению А. Васина из Института психологии, после кадровых перестановок на «разметку углов» заново достаточно трех-четырёх недель, но изменение ситуации может быть почти незаметно: просто опытные руководители, к числу которых можно отнести Зурабова и Окулова, умеют «сохранить лицо». Он предполагает, что А. Зурабов, скорее всего, получил карт-бланш на реформирование «Аэрофлота», а уже по результатам его работы акционеры будут решать, кто из двух руководителей станет управлять компанией дальше.

«Ситуация патовая, но, как и в шахматах, находиться в ней можно практически бесконечно, заявил близкий к руководству «Аэрофлота» информированный источник. В любом случае, чтобы проявились изменения в стратегии, должен пройти как минимум год».

Однако другой знакомый с ситуацией эксперт считает, что Зурабов и Окулов вдвоем работать не будут и что ситуация разрешится так или иначе. Максимальный срок их совместной работы, по его мнению, не больше года.

В этом свете весьма симптоматичным оказалось требование частного акционера авиакомпания Национального резервного банка о созыве внеочередного акционерного собрания. Основной вопрос изменение в составе совета директоров.

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите тип, уровень, причину и стадии развития конфликта.
2. Какие шаги были предприняты для разрешения конфликта.

Ситуация 5

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 11 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе».

После 10 лет работы преподавателем в одном из московских Вузов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовать на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В то же время получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому, когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз большим, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж.

В начале своего первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации профессионального обучения, осуществления контроля приема на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-ти часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух не то, чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения.

Скоро возникла первая кризисная ситуация: выполняя, рекомендации

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 12 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

партнера Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась.

Через месяц Генеральный директор вызвал к себе начальника отдела кадров и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение: Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделию спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Контрольные вопросы и задания

1. Как вы оцениваете решение руководства назначить Людмилу Власову на должность начальника отдела кадров?
2. Обладала ли она необходимыми профессиональными качествами и мотивацией для работы в этой должности?

3.2.2 База практических работ для текущего контроля

Практические занятия 1:

Многоплановый характер общения. Общение как коммуникация.

Практические занятия 2:

Выполнение ряда упражнений на развитие коммуникативных способностей: упражнение «Интервью»; упражнение «Метафора»; упражнение «Качества, важнейшие для общения».

Практические занятия 3:

Формы делового общения

Практические занятия 4:

Общение с использованием вербальных и невербальных компонентов общения.

Практические занятия 5:

Самодиагностика по теме: «Механизмы восприятия»

Практические занятия 6:

Ваши эмпатические способности

Практические занятия 7:

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 13 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Помехи слушания. Приёмы эффективного слушания..

Практические занятия 8:

Техники установления обратной связи: расспрашивание, перефразирование (вербализация), отражение чувств, резюмирование.

Практические занятия 9:

Определение видов слушания: направленное, критическое слушание; эмпатическое слушание; нерефлексивное слушание; активное рефлексивное слушание.

Практические занятия 10:

Вопросы и ответы в межличностном общении

Практические занятия 11:

Составление таблицы «Барьеры в слушании»

Практические занятия 12:

Деловая игра «Я Вас слушаю»

Практические занятия 13:

Роли и ролевые ожидания

Практические занятия 14:

Деловая беседа

Практические занятия 15:

Отработка навыков эффективных письменных коммуникаций: тактичность, персональность, позитивность, энергичность и активность, цельность, связность, ясность, краткость, удобочитаемость.

Практические занятия 16:

Составление делового письма по заданным реквизитам, используя этикетные речевые формы

Практические занятия 17:

Деловая игра «Профессиональная этика

Практические занятия 18:

Деловая игра «Переговоры»

Практические занятия 19:

Тестирование «Характер и темперамент»

Практические занятия 20:

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 14 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Игровой тренинг: упражнение «Вавилонская башня»: отработка умения действовать сплоченно.

Практические занятия 21:

Тестовая работа «Три Я», «Стратегии взаимодействия»

Практические занятия 22:

Тестовая работа «Умеете ли вы влиять на других людей»

Практические занятия 23:

Исследование личности на выявление реакции на конфликтную ситуацию

Практические занятия 24:

Упражнение «Анализ конфликта»;

Практические занятия 25:

тест на оценку уровня конфликтности личности, тест «Самооценка конфликтности»

Практические занятия 26:

тест на оценку агрессивности в отношениях

Практические занятия 27:

Правила поведения в конфликтах

3.2.3 Типовые тестовые задания для текущего контроля

Тест 1

1. К перцептивной стороне общения относят:

а) основные элементы коммуникации, а именно: отправитель/кодировщик, сообщение, канал, получатель сообщения, восприятие, обратная связь;

б) процессы взаимодействия партнеров по общению – кооперацию, конкуренцию и т.д.

в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов;

2. Эффектом ореола называют:

а) тенденцию переносить благоприятное впечатление об одном качестве человека на все его другие качества;

б) «моделирование» образа подчиненного на основе его профессиональной принадлежности;

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 15 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) приписывание другому человеку своих собственных качеств, чувств, мотивов.

3. Основной движущей силой развития личности по А.Маслоу являются:

- а) стремление к самоактуализации;
- б) конфликт между «сознательным» и «бессознательным»;
- в) комплекс неполноценности;

4. Императивное общение – это:

- а) общение с сотрудниками в ходе выполнения какой-либо работы;
- б) это воздействие на партнера с целью достижения своих скрытых намерений;

в) это авторитарная форма воздействия на партнера с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками;

5. Фундаментальная ошибка атрибуции –это:

а) переоценка значения личностных свойств, недооценка значения ситуации;?(п отношению к оценке поведения других людей)

б) переоценка значения ситуации, недооценка значения личностных свойств;?(при оценке собственного поведения)

в) приписывание окружающим своих мыслей, чувств, мотивов;

6. Что такое манипулятивная система общения?

- а) система приемов, обеспечивающих эффективное руководство;
- б) система, обеспечивающая навязывание окружающим своей воли;
- в) двигательные стереотипы, сопровождающие общение.

7. Оптимальной зоной для делового общения с коллегами являются:

- а) персональная зона;
- б) социальная зона;
- в) публичная зона.

8. Для современного российского менталитета характерны:

- а) коллективизм, общинность;
- б) индивидуализм, разобщенность;
- в) смешанная стратегия «выживания группами».

9. Наиболее склонны к общению, активности люди:

- а) сангвинического темперамента;

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 16 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- б) флегматического темперамента;
- в) меланхолического темперамента .

10. Какой тип слушания наиболее актуален в деловых переговорах?

- а) рефлексивное слушание;
- б) нерефлексивное слушание;
- в) эмпатическое слушание.

11. К коммуникативной стороне общения относят:

а) основные элементы коммуникации, а именно: отправитель/кодировщик, сообщение, канал, получатель сообщения, восприятие, обратная связь.

б) процессы взаимодействия партнеров по общению – кооперацию, конкуренцию и т.д.

в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов

12. Социальные стереотипы - это:

- а) феномен, мешающий эффективному общению;
- б) феномен, облегчающий межличностное восприятие;
- в) элемент массовой психологии, имеющий как позитивные, так и негативные стороны;

13. Основной движущей силой развития личности по А.Адлеру являются:

- а) стремление к самоактуализации;
- б) конфликт между «сознательным» и «бессознательным»;
- в) комплекс неполноценности;

14. Манипулятивное общение – это:

а) общение с сотрудниками в ходе выполнения какой-либо работы;

б) это воздействие на партнера с целью достижения своих скрытых намерений;

в) это авторитарная форма воздействия на партнера с целью достижения контроля над его поведением и внутренними установками;

15. Экстернальный тип человека – это:

- а) приписывание человеком ответственности за происходящее с ним ситуации, окружению, обстоятельствам;
- б) общительный, коммуникабельный тип человека;

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 17 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

в) человек, который склонен приписывать ответственность за происходящее прежде всего личности, а не обстоятельствам.

16. Конформное поведение члена группы предполагает:

а) отказ от самостоятельных взглядов и действий, безоговорочное принятие членами группы существующих порядков;

б) независимость человека в суждениях, мнениях, чувствах от группового давления

в) противопоставление себя группе.

17. Демократический тип лидерства – это:

а) ориентация на мнение производственной группы, коллектива ;

б) гибкость в решении задач;

в) принятие единоличных решений;

19. Пассивное слушание целесообразно:

а) в ситуациях, когда Ваш собеседник дает Вам поручение, разъясняет проблему

б) в ситуации, когда Вы встречаетесь впервые с большим количеством людей;

в) в ситуации, когда Ваш собеседник взволнован каким-либо событиями, когда его переполняют чувства

20. Что такое невербальное общение?

а) язык телодвижений (мимика, пантомимика);

б) неформальное, дружеское общение;

в) общение по иерархической вертикали.

21. К интерактивной стороне общения относят:

а) основные элементы коммуникации, а именно: отправитель/кодировщик, сообщение, канал, получатель сообщения, восприятие, обратная связь.

б) процессы взаимодействия партнеров по общению – кооперацию, конкуренцию и т.д.

в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов

22. Эффект «ожиданий» или эффект Пигмалиона заключается в том, что:

а) человек получает обычно ту обратную связь, на которую

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 18 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

рассчитывает;

б) более красивые люди расцениваются как более приятные в целом;

в) люди склонны делать поспешные выводы о человеке на основе его внешнего облика;

23. Основной движущей силой развития личности по А.Маслоу являются:

а) стремление к самоактуализации;

б) конфликт между «сознательным» и «бессознательным»;

в) комплекс неполноценности;

24. Диалогическое общение:

а) общение, при котором другой человек рассматривается как равноправный собеседник;

б) общение, при котором человек рассматривает собеседника как объект воздействия;

в) внутренний мысленный диалог.

25. Интернальный тип человека – это:

а) приписывание человеком ответственности за происходящее с ним ситуации, окружению, обстоятельствам;

б) общительный, коммуникабельный тип человека;

в) человек, который склонен приписывать ответственность за происходящее прежде всего личности, а не обстоятельствам.

Тест 2

Тест оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)

Этот тест поможет вам определить уровень развития ваших коммуникативных и организаторских умений. Коммуникативность человека проявляется в стремлении к общению, сопереживании другому человеку, интересе к людям. А организаторские склонности проявляются в способности самостоятельно принимать решения, особенно в сложных ситуациях, инициативности в деятельности и общении, планировании деятельности.

Инструкция.

Внимательно прочитайте вопросы. Если ваш ответ на вопрос

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 19 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

положителен, то поставьте знак «+», если отрицательный — то «—» .

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих друзей к принятию ими вашего решения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-то из ваших друзей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем общаться с людьми?
8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими друзьями различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включиться в новую для вас компанию?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнять сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиваться того, чтобы ваши друзья действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с друзьями из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 20 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с друзьями?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для вас компанию?

30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую для вас компанию?

34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих друзей?

35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным человеком, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем			
Версия документа - 1	стр. 21 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

37. Верно ли, что у вас много друзей?

38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания у своих друзей?

39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов

Для того чтобы узнать свои коммуникативные способности, воспользуйтесь «ключом»:

поставьте себе по 1 баллу за каждый ответ «да» на вопросы

№ 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

и за каждый ответ «нет» на вопросы

№ 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

3.2.4 База вопросов для подготовки к дифференцированному зачету

1 .Понятие делового общения. Коммуникация

2 Виды делового общения: деловая беседа, деловое совещание, деловые переговоры. Формы делового общения: споры, дискуссии, полемика

3 Слушание в межличностном общении. Обратная связь

4 Определение видов слушания: направленное, критическое слушание; эмпатическое слушание; нереплексивное слушание; активное рефлексивное слушание.

5 Невербальные средства взаимодействия

6 Формы и виды устных коммуникаций

7 Письменная коммуникация: свойства и функции

8 . Понятие профессиональной этики

9 Функции и элементы профессиональной этики, и основные типы этикета.

10 Принцип научной правдивости этики. Принцип нравственной ответственности. Принцип гуманизма, оптимизма.

11 Понятия «профессиональный долг», «профессиональная совесть»,

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 22 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

12 Этика в практике профессионального общения

13 Деловой этикет

14 Общие положения о психических явлениях и психических свойствах

15 Свойства личности. Понятия и виды психических свойств: темперамент, направленность активности, способности, характер

16 Психология трудового коллектива

17 Коллектив как вид социальной организации. Группа и её организационная структура.

18 Руководство и лидерство. Стили управления. Функции коллектива. Социально-психологические аспекты формирования коллектива

19 . Понятие психологического климата коллектива.

20 Понятие социальной адаптации в коллективе

21 Понятие конфликта, конфликтного общения

22 Виды и типы конфликтов. Источник, причины конфликтов и стадии их протекания

23 Структурные элементы конфликта. Типы социальных конфликтов: внутриличностный межличностный, между личностью и группой, межгрупповой

24. Конфликт как отсутствие согласия между двумя и более сторонами (отдельными людьми или группой людей). Невозможность удовлетворения требований сторон при отсутствии согласия между ними.

25 Составляющие конфликта: конфликтная ситуация, инцидент. Этапы протекания конфликта. Алгоритм анализа конфликтной ситуации. Эмоциональное реагирование в конфликтах

26 Производственный конфликт в коллективе

27 Человек как субъект труда

28 Психология трудовой мотивации личности

29 Трудовая мотивация. Пирамида Маслоу

30 Кризисы профессионального становления

31. Стрессы в профессиональной деятельности



Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Колледж ЧелГУ

Фонд оценочных средств дисциплины
ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности
Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем

Версия документа - 1

стр. 23 из 25

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными при прохождении промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в виде дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет проводится по билетам, содержащим теоретические вопросы. Время на подготовку – 30 минут.

4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Уровень освоения знаний, умений по дисциплине оценивается в форме 5-ти бальной оценки

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи изучаемых процессов и явлений, умеет грамотно оперировать основными категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать основными категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать основными категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
Версия документа - 1	стр. 24 из 25	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.3 Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации:

№	Общая сумма баллов	Оценка
1	80 – 100	Отлично (5)
2	60 – 79	Хорошо (4)
3	40 – 59	Удовлетворительно (3)
4	39 и менее	Неудовлетворительно (2)

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки статистического анализа социально-экономических явлений и процессов, необходимых для решения профессиональных задач.
- студент способен разработать программу проведения статистического исследования, обосновать выбор показателей для проведения статистического анализа, формулировать выводы по рассчитанным показателям.

2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:

- предполагает формирование компетенций на достаточно высоком уровне: формируется комплексное знание статистических методов; умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины.

	Минобрнауки России Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Колледж ЧелГУ		
	Фонд оценочных средств дисциплины ОПЦ.08 Основы психологии в профессиональной деятельности Специальность 25.02.08 Эксплуатация беспилотных авиационных систем		
	Версия документа - 1	стр. 25 из 25	Первый экземпляр _____ КОПИЯ № _____

3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных этапов статистических исследований, ключевых показателей, необходимых для решения профессиональных задач.

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста.
 Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно.