

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

**«Технологии социальной интеграции в условиях образовательной и
трудовой деятельности»**

Утвержден
Протокол заседания кафедры ПЧП
№ 5 от 10.06.2023

Направление подготовки	<i>40.04.01 - Юриспруденция</i>
Направленность (профиль) образовательной программы	<i>«Защита прав человека и бизнеса в Российской Федерации»</i>
Квалификация выпускника	<i>«магистр»</i>

Вид промежуточной аттестации	Обеспечивающее подразделение
<i>«Зачет»</i>	<i>Кафедра «ММГУ»</i>

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные		
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать: стратегии и принципы командной работы; основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты в сфере профессиональной деятельности; понятие социальной адаптации личности, ее этапы, механизмы, условия.</p> <p>Уметь: определять стиль управления руководством командой; вырабатывать командную стратегию; владеет технологиями реализации основных функций управления в сфере профессиональной деятельности, а также осуществлять исследования, анализировать и интерпретировать их результаты в области управления человеческими ресурсами.</p> <p>Владеть: навыками организации и управления командным взаимодействием при решении задач профессиональной деятельности, навыками работы в команде.</p>	<p>- знает основополагающие международные документы, относящиеся к правам лиц с ОВЗ; основы гражданского, семейного, трудового законодательства, особенности регулирования труда лиц с ОВЗ; основные правовые гарантии инвалидов в области социальной защиты и образования.</p> <p>- умеет проводить собеседования и переговоры с потенциальными работниками; анализировать психологические проблемы, возникающие в процессе социализации, образовательной и профессиональной деятельности людей с ограниченными возможностями.</p> <p>- владеет навыками реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации деятельности человека</p>
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Знать: психологические основы социального межкультурного взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач; основные принципы и методы организации деловых контактов с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей потенциальных коммуникаторов.</p> <p>Уметь: грамотно, доступно</p>	<p>- знает методы организации деловых контактов с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей потенциальных коммуникаторов.</p> <p>- умеет обеспечивать деловые переговоры в соответствии с правилами и нормами этикета;</p> <p>- владеет навыкам ведения деловых переговоров; методиками преодоления</p>

	<p>излагать информацию в процессе профессионального взаимодействия; соблюдать этические нормы межкультурного взаимодействия; анализировать и реализовывать социальное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей оппонентов.</p> <p>Владеть: навыками организации продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; преодолением коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия.</p>	<p>барьеров в процессе достижения консенсуса.</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Знать: теоретические основы саморазвития, самореализации, самосовершенствования, а также способы и методы использования собственного потенциала; деятельностный подход в исследовании личностного развития; методы самооценки.</p> <p>Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), и оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания; определять приоритеты собственной деятельности и саморазвития и способы их совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач.</p> <p>Владеть: навыками определения приоритетов личностного роста и способов</p>	<p>- знает основы самоорганизации личности, роль самообразования в профессиональном самосовершенствовании индивида;</p> <p>- умеет планировать деятельность, определять первоочередные задачи профессионально-личностного роста;</p> <p>- владеет навыками эффективной организации рабочего времени, навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в целях повышения уровня профессионального мастерства в решении профессиональных задач.</p>

	<p>совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; принятия решений и их реализации в плане профессионального и личностного самосовершенствования; навыками планирования собственной профессиональной карьеры.</p>	
--	---	--

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Раздел 1. Правовая основа и нормативные требования к организации образовательной и профессиональной среды для людей с ограничениями в здоровье и имеющих инвалидность.	УК-3	Практическая работа №1	<ul style="list-style-type: none"> - знает нормы, относящиеся к правам лиц с ОВЗ; основы гражданского, семейного, трудового законодательства, особенности регулирования труда лиц с ОВЗ; основные правовые гарантии инвалидов в области социальной защиты и образования. - умеет применять знания для решения задач в рамках профессиональной деятельности
Раздел 2. Включение людей с инвалидностью в команду, механизмы социальной адаптации в командной работе.	УК-3	Практическая работа № 2,3	<ul style="list-style-type: none"> - знает способы формирования команды и толерантного отношения - умеет применять навыки организации совместной коллективной деятельности - владеет навыками организации взаимодействия в коллективе и социальной интеграции лиц с ОВЗ или инвалидностью
Раздел 3. Деловое общение в условиях поликультурной среды	УК-5	Практическая работа № 4	<ul style="list-style-type: none"> - знает этику и правила поведения юриста в различных профессиональных ситуациях на основе толерантности; методы организации деловых контактов с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей потенциальных

			коммуникаторов. - владеет навыками деловой коммуникации; методиками преодоления барьеров в процессе достижения консенсуса.
Раздел 1-3	УК-3, УК-5, УК-6	«Контрольная работа»	Демонстрирует умение применять полученные знания для решения задач и заданий по дисциплине в целом.

2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1 семестр <i>Промежуточная аттестация в форме «Зачет»</i>				
1	Практические работы №1-4	По расписанию	10 баллов за каждую практическую работу	Выполнено без ошибок и в срок – 10 баллов; Нарушены сроки сдачи – минус 1 балл; Допущены погрешности не принципиального характера – минус 1 балл; Допущены незначительные ошибки, исправленные под руководством преподавателя – минус 2 балла.
2	Контрольная работа	В течение семестра	30 баллов	Выполнено без ошибок и в срок – 30 баллов; Нарушены сроки сдачи – минус 6 баллов; Допущены погрешности не принципиального характера – минус 8 баллов; Допущены незначительные ошибки, исправленные под руководством преподавателя – минус 10 баллов.
ИТОГО:		-	70 баллов	-
Критерии оценки результатов обучения по дисциплине: 0 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «не зачтено» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине); 75 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «зачтено»				

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
(достаточный уровень)				

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

3.1 Задания для текущего контроля успеваемости

Практические работы

(реализуется в форме практической подготовки).

Раздел 1

Задание 1.1

Заполните таблицу факторов, способствующих инклюзии и эксклюзии в современных условиях (толерантность, гетерогенность профессий, внутренние и общественные паттерны по вопросам занятости и мотивации к труду инвалидов).

Таблица 1 – Факторы, способствующие инклюзии и эксклюзии

Инклюзия в образовательную и профессиональную среду	Эксклюзия из сфер общественной жизни
Иностранные языки	
Межкультурные коммуникации	Речевое общение в иноязычном социуме
Понятие «конфликт» и управление конфликтной ситуацией	

Задание 1.2

Студентам самостоятельно представляется возможность выбора организации. При этом следует определиться со сферой ее деятельности, размером и положением на рынке оказываемых услуг. В организацию требуется компетентный сотрудник (руководитель отдела переводов).

Вам необходимо сформировать список требований к кандидату. С помощью, каких методов можно оценить кандидата при отборе на руководящую должность.

Таблица 2 – Методы оценки при отборе

Требования, предъявляемые к организации рабочего места для лица с ОВЗ и имеющего инвалидность	Требования, предъявляемые к организации инклюзии в образовательной среде

Задание 1.3

Занятие семинар по проблематике:

1 Понятие инвалидность, характеристики функциональных нарушений по трем основным нозологиям. Правовая основа деятельности бюро медико-социальной экспертизы

2 Мировые нормативные акты, провозглашающие принципы социальной защиты инвалидов, интеграции инвалидов во все сферы жизнедеятельности общества, организации занятости и квотирования рабочих мест.

Раздел 2

Задание 2.1

Ответьте в письменном виде на поставленные вопросы:

1. Какие подходы к управлению персоналом Вы знаете? Опишите их преимущества и недостатки.
2. Укажите документы, подтверждающие статус инвалида.
3. Каковы особенности трудовых отношений с лицами, признанными инвалидами?
4. Какие мероприятия согласно действующему законодательству призваны способствовать обеспечению трудовой занятости инвалидов?
6. Назовите субъективные факторы, препятствующие трудоустройству инвалидов и понижающие их мотивацию к труду."

Задание 2.2

Деловая игра: распределить роли в группе: комиссия по трудовым спорам 1 представитель профсоюзной организации, 2 представителя администрации предприятия, 1 инвалид с нарушением опорно-двигательного аппарата, 1 представитель интересов инвалида, 2 представителя отдела.

Ситуация: Иванов, имея инвалидность второй группы, подает жалобу на унижение его достоинства начальником отдела через систематическое проявление внимания рабочего коллектива к функциональным нарушениям его организма. Он обвиняет руководителя в создании напряженной атмосферы в коллективе, что явно, неспособствует эффективной работе отдела.

Требует организации отдельного санитарного помещения для инвалидов.

Разыграйте сценарий. Представьте несколько вариантов исхода ситуации.

Раздел 3

Задание 3.1

Раскройте план проведения переговоров в презентационной форме. Члены второй стороны: руководитель делегации, его заместитель, переводчик, секретарь - граждане Китая. либо арабских эмиратов, либо Швеции. Опишите особенности проведения переговоров с каждой делегацией (барьеры в восприятии другой стороны).

Маркируйте стилистические особенности построения делового обращения к каждому из членов делегации.

Перечислите особенности в организации переговоров сотрудником с ОВЗ или имеющим инвалидность (преодоление дискомфорта в общении и организации внешнего сопровождения процесса переговоров).

Задание 3.2

Заполните таблицу « плюсы » и « минусы » организации команды.

Таблица - «Плюсы » и «минусы» организации команды.

«Плюс»	Содержание
Время	
Креативность	
Качество	
Стиль	
Координация	
Имидж	
Перспектива	
Ценности	
Рост	
«Минус»	
Время	
Деньги	

Человеческий фактор	
Недирективность	

Раздел 4

Задание 4.1

Заполните таблицу по определению типа темперамента

Таблица - Определение темперамента личности

Некоторые свойства личности	Типы темперамента			
	сангвиник	меланхолик	холерик	флегматик
Эмоции				
Самооценка				
Коммуникабельность				
Отношение к нововведениям				
Отношение к порученному делу				
Поведение в сложных ситуациях				
Отношение к критике				
Результативность затрат труда				
Подверженность влиянию				

Задание 4.2

Вам предлагается ответить на все вопросы. На каждый вопрос отвечайте только «да» или «нет». Не тратьте время на обсуждение вопросов. Здесь не может быть хороших или плохих ответов, т.к. это не испытание умственных способностей.

ВОПРОСЫ

- 1 Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
- 2 Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить, посочувствовать?
- 3 Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
- 4 Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений?
- 5 Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
- 6 Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если вам это невыгодно?
- 7 Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
- 8 Быстро ли вы обычно действуете и говорите?
- 9 Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
- 10 Верно ли, что на «спор» вы способны решиться на все?
- 11 Смущается ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
- 12 Бывает ли когда-нибудь что, разозлившись, вы выходите из себя?
- 13 Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?

- 14 Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало что-либо делать или говорить?
- 15 Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
- 16 Верно ли, что вас легко задеть?
- 17 Любите ли вы часто бывать в компании?
- 18 Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам бы не хотелось делиться с другими?
- 19 Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете; усталость?
- 20 Стараетесь ли вы ограничивать круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
- 21 Много ли вы мечтаете?
- 22 Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
- 23 Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
- 24 Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
- 25 Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
- 26 Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают, натянуты до предела?
- 27 Слывете ли вы за человека живого и веселого?
- 28 После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что смогли бы сделать лучше?
- 29 Чувствуете ли вы себя беспокойно, находясь в большой компании?
- 30 Бывает ли, что вы передаете слухи?
- 31 Бывает ли, что вам не спится из-за того. Что в голову лезут разные мысли?
- 32 Если вы хотите что-то узнать, вы предпочитаете найти это в книге или спросить у людей?
- 33 Бывает ли у вас сильное сердцебиение?
- 34 Нравится ли вам работа, требующая сосредоточенности?
- 35 Бывают ли у вас приступы дрожи?
- 36 Всегда ли вы говорите правду?
- 37 Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?
- 38 Раздражительны ли вы?
- 39 Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
- 40 Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
- 41 Верно ли, что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
- 42 Опаздываете ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
- 43 Часто ли вам снятся кошмары?
- 44 Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого случая побеседовать с новым человеком?
- 45 Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
- 46 Огорчились бы вы, если бы долго не могли видеться с друзьями?
- 47 Вы нервный человек?
- 48 Есть ли среди ваших знакомых те, которые вам явно не нравятся?
- 49 Вы уверенный в себе человек?
- 50 Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
- 51 Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
- 52 Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
- 53 Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
- 54 Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

- 55 Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
- 56 Любите ли вы подшутить над другими?
- 57 Страдаете ли вы бессонницей?

Обработка результатов

Экстраверсия – находится сумма ответов «да» в вопросах: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 и ответов «нет» в вопросах: 5, 15, 20, 29, 32, 37, 41, 51.

Если сумма баллов равна 0 - 10, то вы интроверт, замкнуты внутри себя. Если 15 - 24, то вы экстраверт, общительны, обращены к внешнему миру. Если 11 - 14, то вы амброверт, общаетесь, когда вам это нужно.

Невротизм – находится количество ответов «да» в вопросах: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Если количество ответов «да» равно 0 – 10, то – эмоциональная устойчивость.

Если 11 – 16, то – эмоциональная впечатлительность.

Если 17 – 22, то появляются отдельные признаки расшатанности нервной системы.

Если 23 – 24, то – невротизм, граничащий с патологией, возможен срыв, невроз.

Ложь – находится сумма баллов ответов «да» в вопросах: 6, 24, 36 и ответов «нет» в вопросах: 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Если набранное количество баллов 0 – 3 – норма человеческой лжи, ответам можно доверять.

Если 4 – 5, то сомнительно.

Если 6 – 9, то ответы недостоверны.

Если ответам можно доверять, по полученным данным строится график.

Экстраверт: стабильная личность, социален, направлен к внешнему миру, общителен, порой болтлив, беззаботный, веселый, любит лидерство, много друзей, жизнерадостен.

Холерик-экстраверт: нестабильная личность, обидчив, возбужден, несдержан, агрессивен, импульсивен, оптимистичен, активен, но работоспособность и настроение нестабильны, цикличны. В ситуации стресса склонность к истерико-психопатическим реакциям.

Флегматик-интроверт: стабильная личность, медлителен, спокоен, пассивен, невозмутим, осторожен, задумчив, мирный, сдержанный, надежный, спокойный в отношениях, способен выдержать длительные невзгоды без срывов здоровья и настроения.

Меланхолик-интроверт: нестабильная личность, тревожен, пессимистичен, внешне сдержан, но в душе очень эмоционален, чувствителен, расстраивается и переживает, склонен к тревоге, депрессиям, грусти; в напряженных ситуациях возможен срыв или ухудшение деятельности («стресс кролика»).

Задание 4.3

1. Какие условия способствуют формированию социальных групп?
2. Какие стадии зрелости выделяют для коллектива?
3. Межличностные отношения в коллективе, как они проявляются?
4. Какие отличительные признаки присущи коллективу?
5. Приведите классификацию коллектива.
6. Какие функции управления возложены на коллектив?
7. Рассмотрите и приведите примеры психологических характеристик коллектива.
8. Объясните свое понимание психологического климата и его практической роли.
9. Какие отличительные признаки присущи малым группам?
10. Рассмотрите социально-психологические методы управления коллективом.
11. Чем обусловлено психологическое состояние коллектива?

12. Укажите отличительные особенности коллектива, его структуру, этапы создания коллектива.

13. Укажите, какие признаки присущи руководителю с высокой способностью, создавать коллектив?

14. Перечислите и рассмотрите на примерах страты (слои) коллектива.

Комплект заданий для контрольной работы

Задания в контрольной работе представляют собой проектную разработку кейсов для образовательной организации и предприятия, куда трудоустраивается сотрудник, имеющий инвалидность.

Задание 1

Проектное задание. Разработайте кейс адаптационных мероприятий для включения в образовательную среду вуза молодого человека с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

1 Разработка набора адаптированных образовательных программ и индивидуального учебного плана.

2 Описание дорожной карты организации доступности всех учебных и лабораторных комплексов, а также библиотеки и учреждений инфраструктуры студенческого городка.

3 Технологии вовлечения в процесс адаптации структурных подразделений вуза, одногруппников, работа тьюторов и волонтеров.

Задание 2

Проектное задание. Разработайте кейс адаптационных мероприятий для включения в трудовую деятельность сотрудника с одной из основных нозологий нарушения здоровья.

1 Правовая основа привлечения труда инвалидов по выбранной нозологии.

2 Подготовка специализированных условий организации рабочего места с предоставлением доступа во все рабочие помещения, с выделением отдельного места на парковке. Описание особых условий труда и нормирования рабочего времени, особенности оплаты труда сотрудника.

3 Меры по формированию толерантного отношения к особенному сотруднику, готовности к взаимопомощи, подготовка трудового коллектива к включению в эффективную работу сотрудника с выбранной нозологией.

3.2 Оценочные материалы для диагностической работы по проверке сформированности компетенции

Код компетенции	УК-6
Наименование компетенции	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

1	Целенаправленное и последовательное использование испытанных практических методов работы в повседневной деятельности, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время
---	--

	организация рабочего места
	информационное обеспечение системы управления
+	самоменеджмент
	тайм-менеджмент
2	Возможность человека выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени — это
+	работоспособность
	интеллект
	инициативность
	организованность
3	Уровень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы
+	квалификация
	репутация
	компетентность
	подготовленность
4	Способность человека не останавливаться на половине достигнутого, преодолевать любые трудности, быстро и оперативно реагировать на те или иные ситуации, — это его
+	целеустремленность
	трудолюбие
	напористость

	интеллектуальность
--	--------------------

5	Качества специалиста, которые подразумевают проявление достаточно сильного и глубокого интереса к своему делу, без которого невозможен творческий подход к решаемым проблемам
---	---

	целеустремленность
--	--------------------

	упорство в работе
--	-------------------

+	трудолюбие
---	-------------------

	дисциплинированность
--	----------------------

6	Определенная целевая установка, учитывающая прошлый опыт работы фирмы, развивающая и углубляющая основные направления работы персонала по выполнению миссии организации
---	---

+	Целенаправленность
---	---------------------------

	Инициативность
--	----------------

	Работоспособность
--	-------------------

	Развитость
--	------------

Код компетенции

УК-3

Наименование компетенции

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
--

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

7	Автономный , самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно, решать поставленные перед ним задачи
---	---

+	команда
---	----------------

	группа
--	--------

<input type="checkbox"/>	коллектив
<input type="checkbox"/>	объединение
8	Оптимальная численность команды
<input type="checkbox"/>	До трех человека
<input checked="" type="checkbox"/>	До 10 человек
<input type="checkbox"/>	До 15 человек
<input type="checkbox"/>	До 25 человек
9	Тип команды, объединяющий руководителей всех уровней для решения стратегических задач предприятия
<input type="checkbox"/>	проектная
<input type="checkbox"/>	рабочая
<input checked="" type="checkbox"/>	управленческая
<input type="checkbox"/>	самоуправляющаяся

Код компетенции	УК-5
Наименование компетенции	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

10	Вид общения, при котором происходит обмен психологическими или физиологическими состояниями, эмоциями, чувствами, настроением
<input type="checkbox"/>	материальное
<input checked="" type="checkbox"/>	кондиционное

	мотивационное
	когнитивное
11	Вид общени, при котором происходит передача партнеру по общению определенных установок, побуждений, готовности к чему-либо
	материальное
	кондиционное
+	мотивационное
	когнитивное
12	Невербальная коммуникация, рассматривающая пространственную организацию общения (дистанция, расположение к друг другу)
+	проксемике
	такесика
	паралингвистика
	экстралингвистика
13	Невербальная коммуникация, рассматривающая тактильную сторону процесса общения (прикосновения, рукопожатия, поглаживания и т.п.)
	проксемике
+	такесика
	паралингвистика
	экстралингвистика
	Направление межкультурной коммуникации, выявляющее ценностные установки и стереотипы, проявляющиеся в поведении людей

14	
+	Социология
	Психология
	Лингвистика
	политология
15	Направление межкультурной коммуникации, интересующееся влиянием культурных различий на процессы интерпретации и категоризации, а также онтологией соответствующих поведенческих стереотипов
	Социология
+	Психология
	Лингвистика
	политология

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Код компетенции	УК-6
Наименование компетенции	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
16	Опишите критерий модели качеств специалиста «Умение управлять собой» - эмоционально-волевой потенциал

Содержание критерия – способность управлять своей волей, воспитывать в себе оптимизм и жизнерадостность.

В условиях рыночной экономики управление трудовым коллективом представляет сложный процесс, требующий ответственности и большой творческой отдачи от руководителей. Поэтому особое значение приобретают следующие качества руководителя.

Волевые качества менеджера. Выражают его сознательную саморегуляцию своей деятельности и поведения, обеспечивающую преодоление трудностей при достижении цели.

Трудолюбие. Подразумевает проявление большого интереса к своему делу. Без этого невозможен творческий подход к решаемым вопросам.

Упорство в работе. Быть настойчивым в достижении поставленных целей – составная часть эмоционально-волевого потенциала.

Целеустремленность .Каждый честолюбивый человек ставит перед собой те или иные цели или задачи, и целеустремленность подразумевает способность твердо идти к поставленной цели, постоянно думать о перспективах трудового коллектива.

17

Опишите критерий модели качеств специалиста «Умение управлять собой» - самоконтроль своей жизнедеятельности

Содержанием критерия является способность контролировать процессы своей деятельности и ее результаты.

К первичным качествам данного блока следует отнести следующие.

Знание функций самоконтроля. Предполагает хорошую информированность о функциях и механизме контроля за осуществлением этих функций.

Контроль процессов. Основной задачей в личной работе менеджера является контроль за ходом выполнения собственных дел.

Контроль времени. Данное качество предполагает постоянный процесс контроля использования собственного времени.

Контроль результатов. Подразумевает сравнение фактических результатов с запланированными.

Самоконтроль дня. Менеджер должен уметь контролировать выполнение текущих дел, применяя для этого письменную фиксацию выполненного.

Умение создавать и контролировать собственный имидж.

18

Раскройте значение «управление личной карьерой»

Карьера – это субъективно осознанные собственные представления работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Постановка и определение жизненных целей означает взгляд в будущее, ориентацию и концентрацию наших сил и активности на том, что должно быть достигнуто. Человек, ясно видящий свою цель, наверняка достигнет ее, приложив определенные усилия и выработанные способности.

19

Раскройте понятие «определение жизненных целей»

Постановка жизненных целей требует выражения в виде четких намерений и в точных формулировках явных и скрытых потребностей, интересов, желаний и задач, а также сориентированности наших действий и поступков на эти цели и их выполнение.

20

Опишите типичные ошибки специалиста при планировании рабочего дня

- перенос принятия решения проблемы на завтра;
- выполнение работы не до конца;
- стремление сделать все сразу;
- стремление сделать все самому;
- неумение правильно разграничить функции между подчиненными;
- желание в случае неудачи переложить вину на подчиненных;
- полное пренебрежение вопросами организации и планирования личной работы;
- руководитель считает, что эффективная организация его личного времени в принципе невозможна.

21

Приведите факторы, определяющие (изменяющие) приоритеты в жизни человека

22

Карьера, здоровье, семья, возраст, досуг

Чем характеризуется понятие профессиональная карьера

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных способностей, наконец уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

23

Какие направления имеет внутриорганизационная карьера?

Вертикальное направление карьеры - это подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

Горизонтальное – это перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. К горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени;

Центростремительное – данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру , руководству организации

24

Перечислите характеристики жизненных целей

Точность определения цели. Приводит к получению конкретного результата. Возможность измерения цели. Предполагает возможность использования цифр и других общепринятых стандартов, позволяющих четко сопоставить то, что было до реализации цели и после нее.

Достижимость цели. Как добиться данной цели? Если Вы имеете небольшой опыт или низкую квалификацию, то следует подумать о том, как это изменить. Реалистичность цели. Помнить о том, что для достижения цели понадобится не один вечер.

Наличие временных параметров. Точно определите, на какой срок рассчитана Ваша цель.

25

Перечислите типичные ошибки при формировании целей

1. Недостаток реализма
2. Неопределенные временные рамки
3. Отсутствие измеримости
4. Неэффективность
5. Недостаток коллективной заинтересованности
6. Конфликты
7. Недостаточная информированность
8. Использование в качестве наказания
9. Слабая аналитическая работа

26

Какие личные особенности необходимо учитывать при планировании личной карьеры

Профессиональные склонности (типы личности): человек-природа, человек-техника, человек- знаковая система, человек-художественный образ, человек-человек
Способности и опыт (практические навыки)
Черты характера: уверенность в себе, общительность, способность к самоуправлению, уравновешенность, реализм, мышление, воображение, способность к риску и др.
Образование (реальные возможности)
Происхождение
Социально-демографические: пол, возраст, отношение к семье

27

Какие средства саморекламы и личностной оценки вы знаете?

Краткое резюме (описание трудовой деятельности)
Анкеты
Письменные тесты
Медицинские заключения

28

Рассмотрите типичные задачи самооценки при адаптационном процессе на новом рабочем месте:

1. Оценить свое соответствие работе
2. Выявить свою пригодность для новой работы
3. Определить причины неудач и сбоев на новой работе
4. Выявить причины изменения собственного стиля работы
5. Определить уровень своих притязаний
6. Выбрать рациональные приемы работы
7. Разработать программу личной переподготовки

29

Какие качества профессионала способствуют эффективному достижению целей?

1. Имейте глубокие специальные знания и навыки в своей предметной области.
2. Владейте информацией, умейте ее собирать, структурировать и правильно использовать.
3. Знайте своих коллег, организуйте свою коммуникационную сеть, то есть завоевывайте себе соответствующую репутацию, поддерживайте отношения с коллегами.
4. Владейте основами менеджмента и персонального менеджмента, то есть умейте организовать работу других и свой личный труд
5. Владейте искусством делового общения, хорошо знаете, особенности и

30	правила этикета в своей профессиональной среде.
	Приведите приемы эффективного слушания собеседника

1. Направляйте свое внимание на собеседника;
2. Следите за невербальными знаками;
3. Откладывайте свои суждения;
4. Не позволяйте себе перебивать собеседника;
5. Проверяйте свое понимание;
6. Выявляйте логику высказываний;
7. Предоставляйте собеседнику свою поддержку

Код компетенции	УК-3
Наименование компетенции	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

31	Компромиссный стиль разрешения конфликта
----	--

Направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет

32	Профессиограмма это...
----	------------------------

Описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку

33	Дайте характеристику рабочей группы, по классификации типов команд
----	--

Группа, у которой нет потребности в повышении эффективности

совместного труда

34

Дайте характеристику псевдокоманда, по классификации типов команд

Группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредотачивается на коллективном выполнении работ

35

Основные характеристики коллектива как разновидности малой группы

- Результативность основной деятельности;
- Наличие перспективы;
- Способность к самоорганизации и самоуправления
- Общность внутригрупповых интересов, ценностей;
- Способность членов коллектива к сотрудничеству и взаимопомощи;
- Высокая сплоченность;
- Положительный эмоциональный настрой.

36

Опишите роль лидера в процессе формирования команды

Можно говорить о разделительном лидерстве, на разных этапах достижения общекомандной цели лидерскую позицию занимают те члены группы, которые компетентны в решении определенных задач

37

Что понимается под неформальными отношениями?

Под неформальными отношениями принято понимать отношения, развитые на основе межличностных отношений, основанные на эмоционально-психологическом контакте между людьми.

38

Перечислите факторы от которых зависит сочетание неформального и формального управления

-
1. Качество персонала (профессионализм, образование, отношение к работе и тд);
 2. Личность руководителя (коммуникабельность, доброжелательность, целеустремленность);
 3. Психологический климат в коллективе;
 4. Интересы, ценности, мотивы господствующие в коллективе.

39

Опишите блокирующую модель поведения в команде - конформизм

Конформист старается примыкать к господствующей группой норме. Он боится обратить на себя внимание, озвучив отличие от другого мнения или продемонстрировав отклоняющееся поведение. Чтобы чувствовать себя в безопасности, ему нужно согласие с группой. Не может сформулировать собственные идеи.

40

Опишите блокирующую модель поведения в команде- конкуренция

Конкурент хочет непременно быть лучшим. Только в сравнении с другими он может обрести свою значимость и получить признание. Все его действия связаны с целью – победа над конкурентом (оппонентом). Конкуренция в процессе командного развития создает страх и давление на членов команды.

41

Опишите место вербальных и невербальных средств общения в процессе передачи информации в коллективе

В общении необходимо использовать вербальные (словесные) символы и невербальные (жесты) при передаче информации своему собеседнику. Невозможно отобразить эмоциональный фон своей речи без применения жестов – подозрительности, нерешительности, впечатлительности. Помимо восприятия слов и понимания их содержания, информация подкрепляется жестами.

42

Раскройте понятие гендерных особенностей в деловой коммуникации

При любом изменении ситуации женщина осваивается быстрее, демонстрируя консервативную стратегию: стремление адаптироваться к изменяющимся условиям. Мужчина демонстрирует активную стратегию – воздействует на окружающую среду, обстоятельства, пытаясь их изменить в соответствии с планами. Мужчина общается для решения проблемы. Женщина для передачи информации.

43

Какие позитивные компоненты несет в себе конфликт

Конфликт помогает выявить проблему; стимулировать человека к выработке оптимального решения в критической ситуации; познать себя и оценить в процессе выработки решения в конфликтной ситуации; выступает катализатором для определения уровня сдержанности эмоций.

44

Какие потребности рассматривал А. Маслоу в пирамиде потребностей человека?

В основании — **физиология** (утоление голода, жажды, и тому подобных лишений).

Степенью выше разместились потребность в **безопасности**, над ней — потребность в **привязанности и любви**, а также в принадлежности какой-либо **социальной группе**.

Следующая ступень — потребность в **уважении** и одобрении, над которой Маслоу поставил познавательные потребности (жажда знаний, желание воспринимать как можно больше информации).

Далее следует потребность в **эстетике** (жажда гармонизировать жизнь, наполнить её красотой, искусством).

И наконец, последняя ступень пирамиды, наивысшая, — стремление к раскрытию внутреннего потенциала (она и есть **самоактуализация**).

Важно заметить, что каждая из потребностей не обязательно должна быть утолена полностью — достаточно частичного насыщения для перехода на следующую ступень.

Код компетенции

УК-5

Наименование компетенции

Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

45

Главная отличительная особенность процесса коммуникации

Главной отличительной особенностью процесса коммуникации является обязательное взаимопонимание партнеров. Без правильного восприятия, оценки и взаимопонимания весь процесс коммуникации теряет смысл. Для эффективной и успешной коммуникации с представителями других культур партнерам необходимы определенные знания, навыки и способности, которые формируют у них адекватное и верное взаимопонимание.

46

Опишите понятие перцептивная сторона общения

Процесс коммуникации начинается с наблюдения за партнером, его внешностью, голосом, особенностями поведения и т.д. Совокупность этих наблюдений составляет процесс восприятия, который в самом общем виде представляет собой отбор, организацию и интерпретацию чувственных данных. Эта исходная и обязательная составная часть коммуникации получила название перцептивной стороны общения.

47

Опишите понятие «первое впечатление»

Первое впечатление позволяет правильно и эффективно начать общение в конкретной ситуации. Процессы коммуникации осуществляются в определенном контексте, рамки которого определяют правила поведения и возможную интерпретацию происходящего. Факторами, формирующими контекст коммуникации, чаще всего выступают место и время встречи, намерения и цели участников, наличие или отсутствие посторонних лиц, внешний вид,

48

Опишите понятие «превосходства» в общении

В постоянном общении становится важным более глубокое и объективное восприятие партнера. В этой ситуации начинает действовать фактор «превосходства», в соответствии с которым происходит определение статуса партнера по коммуникации. Исследования показывают, что для определения этого параметра коммуникации служат два источника информации: 1) одежда, включающая все атрибуты внешности человека, в том числе и знаки различия, очки, прическу, драгоценности и т.п.; 2) манера поведения (как сидит, ходит, разговаривает и смотрит человек во время общения).

49

Опишите понятие фактор «привлекательности» в общении

Знаки привлекательности следует искать не в разрезе глаз или цвете волос, а в социальном значении того или иного признака, который служит знаком привлекательности. У каждого народа существуют свои, отличающиеся друг от друга каноны красоты и одобряемые или не одобряемые обществом типы внешности.

50

Опишите понятие фактор «отношения к нам» в общении

Фактор отношения к нам проявляется при общении в чувствах симпатии или антипатии, в согласии или несогласии с нами. В практике общения существует большое количество косвенных признаков согласия. Это и определенное поведение — кивки, одобряющие и ободряющие улыбки в нужных местах, — и многие другие проявления, выражающие отношение человека к окружению. Главное в них — выражение согласия с нашей позицией, тогда выключается механизм восприятия по фактору отношения к нам.

51

Дайте определение понятию «поведение» в межкультурной коммуникации

Поведение — реакция человека на восприятие окружающего мира, которая культурно обусловлена. Каждая культура дает свое представление об окружающем мире, и лишь понимая представления других человек способен общаться с ними, понимать их и свое поведение.

52

Дайте определение понятию «культурная картина мира»

Культурная картина мира — совокупность рациональных знаний и представлений о ценностях, нормах, нравах, менталитете собственной культуры и культур других народов. Данные знания и представления придают культуре каждого народа самобытность, благодаря чему становится возможным отличить культуру одного народа от культуры другого

53

Раскройте понятие «социализация личности»

Социализация предполагает гармоничное вхождение индивида в социальную среду, усвоение им системы социокультурных норм, ценностей общества, позволяющих успешно существовать в качестве полноценного гражданина. В результате социализации индивид превращается в представителя определенного социума.

54

Раскройте понятие «культурные ценности»

Из всей системы ценностей человека и общества выделяется группа культурных ценностей, которая в свою очередь подразделяется на две основные группы.

1. Совокупность выдающихся произведений интеллектуального, художественного и религиозного творчества. Сюда включаются также выдающиеся архитектурные сооружения, уникальные произведения ремесла, археологические и этнографические раритеты.
2. Оправдавшие себя и доказавшие на практике свою эффективность принципы совместного сосуществования людей: нравы, обычаи, стереотипы сознания и поведения и т.п., которые ведут к интеграции общества, росту взаимопонимания между людьми, их комплиментарно, солидарности, взаимопомощи и т.д.

55

Нормы - регулирующие человеческое поведение, разделяют на следующие виды

В зависимости от способа, характера, цели и сферы применения, границ распространения, строгости исполнения все многообразие поведенческих норм разделилось на следующие виды:

- нравы;
- обычаи;
- традиции;
- обряды;
- законы.

56

Понятие «нравы» как регулятор человеческого поведения

Нравы были исторически одним из первых регуляторов человеческого поведения. Их предназначение — регулировать повседневное поведение

людей и способы реализации продуктов культурной деятельности, а также давать оценку различным формам взаимоотношений людей. Из всего многообразия культурных норм нравы являются наиболее подвижными и динамичными, поскольку призваны регулировать текущие события и поступки.

57

Опишите понятие «обычай» как вид культурной нормы

Обычай является наиболее распространенным и влиятельным видом культурных норм, они представляют собой исторически сложившиеся формы социальной регуляции поведения и отношений людей, воспроизводящие образцы действий и предписывающие определенные правила для представителей одной культуры. Влияние обычаев распространяется, главным образом, на сферу частной жизни людей.

58

Раскройте понятие «право»- как часть культуры народа.

Неотъемлемой частью культуры любого народа является право, которое наряду с указанными видами культурных норм представляет собой систему обязательных правил поведения, санкционированных государством. Протообразом права были запреты (табу) в поведении древних людей. По своей сути право есть совместный договор людей о правилах поведения, которые обязательны для всех и исполнение которых контролируется государством

59

Раскройте понятие «культурная идентичность»

Культурная идентичность — самоотождествление индивида с какой-либо определенной культурой или культурной группой, с принятыми в них формами и нормами поведения, с культурной картиной мира, формирующими ценностное отношение человека к самому себе, другим людям, обществу и миру в целом

60

Опишите понятие «межкультурные отношения»

Отношения являются межкультурными, если участники процесса коммуникации не только прибегают к собственным традициям, обычаям,

представлениям и способам поведения, но и одновременно знакомятся с чужими правилами и нормами повседневного общения. При этом в данном процессе выявляются и характерные, и незнакомые свойства других культур, тождество и инакомыслие, привычное и новое в отношениях, представлениях и чувствах, возникающих у партнеров по коммуникации.