

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

Колледж

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УВР и ОВ
Т.Е. Наливайко

2021 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины «ПМ.02 ПМ.02.ЭК»
по специальности среднего профессионального образования
15.02.08 - «Технология машиностроения»
(базовая подготовка)
на базе основного общего образования
Форма обучения
очная

Комсомольск-на-Амуре, 2021

Рабочая программа дисциплины «ПМ.02 ПМ.02.ЭК» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 15.02.08 «Технология машиностроения» (базовая подготовка), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2014 г. № 350.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Общепрофессиональных и специальных дисциплин»

Протокол № 6
от «2» марта 2021 г.

Зав.каф. «Общепрофессиональных и специальных дисциплин» Л.М. Н.С. Ломакина

Автор рабочей программы:

А.С. Бянкин
П.Т. Кривомазов
« 02 » 03 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Директор Колледжа

И.В. Коньрева
« 04 » 03 2021 г.

Начальник отдела по развитию производственной системы ПАО «Амурский судостроительный завод»

Н.Е. Валеева
« 10 » 03 2021 г.



Содержание

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств	4
2. Результаты освоения модуля, подлежащие проверке на экзамене (квалификационном)	5
3. Оценка освоения теоретического курса профессионального модуля	8
4. Требования к дифференцированному зачету по учебной и производственной практике	32
4. Структура контрольно-оценочных материалов для экзамена (квалификационного)	14

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

Результатом освоения профессионального модуля является готовность обучающегося к выполнению вида профессиональной деятельности ПМ02. **Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения** и составляющих его профессиональных компетенций, а также общие компетенции.

Формой аттестации по профессиональному модулю является экзамен (квалификационный). Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен/не освоен»

1. Формы контроля и оценивания элементов профессионального модуля

Таблица 1

Элемент модуля	Форма контроля и оценивания	
	Промежуточная аттестация	Текущий контроль
МДК 02.01. Планирование и организация работы структурного подразделения	Другая форма контроля	Дифференцированный зачет
МДК 02.02 Психология делового общения	Другая форма контроля	Дифференцированный зачет
Производственная практика	Другая форма контроля	ДЗ
ПМ.02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения		Экзамен (квалификационный)

2. Результаты освоения модуля, подлежащие проверке на экзамене (квалификационном)¹

2.1. В результате аттестации по профессиональному модулю осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных и общих компетенций:

Таблица 2.1

Профессиональные и общие компетенции, которые возможно сгруппировать для проверки	Показатели оценки результата
<p>ПК 2.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.</p> <p>ПК 2.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.</p> <p>ПК 2.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - результативность определения показателей разработки плана с учетом видов деятельности; - проверка наличия исходных ресурсов для выполнения плана; - разработка проектов плана; - участие в планировании работы структурного подразделения. - результативность руководства работой структурного подразделения; - результативность принятых управленческих решений. - участие в анализе процесса и результатов деятельности подразделения; - выводы по результатам анализа процесса и результатов деятельности подразделения.
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

¹ Профессиональные и общие компетенции в соответствии с разделом 2 программы профессионального модуля

Профессиональные и общие компетенции, которые возможно сгруппировать для проверки	Показатели оценки результата
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

3. Оценка освоения теоретического курса профессионального модуля

3.1. Типовые задания для оценки освоения

Планирование и организация работы структурного подразделения

Комплект материалов по промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета по МДК 02.01 для оценки сформированности общих и профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности.

Форма дифференцированный зачет: (здесь и сейчас)

Место проведения – учебная аудитория

Условия:

- обучающимся разрешено пользоваться только письменными принадлежностями, калькулятором;
- по решению преподавателя со студентом может быть проведено дополнительное собеседование для принятия окончательного решения о результатах сдачи.

Задание № 1.

Текст задания: Определите длительность производственного цикла при последовательном, параллельном и последовательно-параллельном сочетании операций, на основе следующих данных.

Партия из четырех деталей обрабатывается на четырех операциях с длительностью обработки одной детали: $t_1 = 10$ мин; $t_2 = 5$ мин; $t_3 = 6$ мин; $t_4 = 8$ мин.

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспечение процесса:

- калькулятор.

Задание 2

Текст задания: Стимулирование интереса к работе – очень важный фактор усиления трудовой мотивации. Выберите из приводимых ниже вариантов несколько наиболее эффективных, повышающих интерес к выполняемой работе (при этом особые случаи исключаются). Аргументируйте свой выбор.

- Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работы.
- Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.
- Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.
- Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнить ее без срывов.

- Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовать соревнование за лучший результат.
- Точно указать на недостаток и положительные моменты выполняемой сотрудниками работы.
- Другой вариант.

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспечение процесса:

- калькулятор.

Задание 3

Текст задания: Определить полную себестоимость изд. А и Б.

Выпуск изд. А — 500 ед., затраты на материалы на ед. изд. — 120 руб., основная заработная плата на годовой выпуск — 130 000 руб., дополнительная зарплата — 10%, начисления на заработную плату — 30%. Выпуск изд. Б — 250 ед., затраты на материалы — 380 руб., основная заработная плата — 80 000 руб.

Общехозяйственные расходы по изд. А — 50%, по изд. Б — 35% от прямых затрат. Внепроизводственные затраты по изд. А — 5%, по изд. Б — 7% от производственной себестоимости.

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспечение процесса:

- калькулятор.

Задание 4

Текст задания:

Один из ваших подчиненных заявил, что он не испытывает удовлетворения от своей работы, она ему не по душе, и просит поручить ему более интересное дело. Как вы отреагируете на подобное заявление подчиненного? Аргументируйте свой выбор.

1. Установлю, какая работа дала бы ему удовлетворение, и если есть возможность, как можно быстрее предоставлю ему такую возможность.
2. Думаю, что любой хотел бы иметь работу по душе, приносящую удовлетворение. Однако фирма не может предоставить такую возможность всем работникам. Поэтому постараюсь убедить работника, что многие сотрудники терпеливо трудятся на порученных им участках.
3. Объясню, что удовлетворенность работой определяется тем, как к ней относиться и как ее выполнять. Надо доказать, что и от выполняемой им работы можно получить большое удовлетворение, если видеть в ней творческое начало.
4. Другой вариант ответа.

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспеченность процесса:

- калькулятор.

Задание 5

Текст задания:

На предприятии запланирован выпуск на следующий год 1000 изделия, трудоемкость операций показана в табл.

Операция	Трудоемкость на одно изделие
Токарная	250
Фрезерная	170
Шлифовальная	120
Слесарная	420

Нужно определить численность основных производственных и вспомогательных рабочих, ИТР и служащих, если на одного основного рабочего приходится 0,25 вспомогательных рабочих и 0,03 ИТР и служащих. Общие потери рабочего времени составляют 15% , а коэффициент выполнения норм времени – 1,2. Режим работы односменный, прерывный, с двумя выходными днями в неделю; праздничных дней в году – 11.

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспеченность процесса:

- калькулятор.

Задание 6

Текст задания:

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

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

Время выполнения задания – 15 минут.

Обеспеченность процесса:

- калькулятор.

Критерии оценивания заданий

В качестве критерия оценки используется математический коэффициент усвоения, который определяется как соотношение количества правильных действий (ответов) обучающегося, к общему количеству действий, включенных в задания:

Балл	Критерии оценивания
5	оценка «отлично» («5») выставляется за такие знания, когда коэффициент освоения (К) составляет $0,9 \leq K < 1,0$;
4	оценка «хорошо» («4») выставляется в случае, когда коэффициент освоения составляет $0,75 \leq K < 0,9$;
3	оценка «удовлетворительно» («3») выставляется в случае, когда коэффициент освоения составляет $0,6 \leq K < 0,75$;
2	в качестве критической величины коэффициента усвоения, отличающей удовлетворительные знания от неудовлетворительных, следует принимать коэффициент 0,6; оценка «неудовлетворительно» («2») выставляется в том случае, когда коэффициент освоения составляет $K < 0,6$.

При разработке заданий использовалась учебная литература:

1. Бочаров, В. П. Экономика и организация производства [Электронный ресурс]: учеб. пособие / под ред. Ю.И. Трещевского, Ю.В. Вертаковой, Л.П. Пидоймо; рук. авт. кол. Ю.В. Вертакова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 381 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

2. Бухалков, М. И. Организация производства и управление предприятием [Электронный ресурс]: учебник / О. Г. Туровец, В. Б. Родионов и др.; под ред. О.Г. Туровца. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 506 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

3. Мазилкина, Е. И. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие для сред. проф. образования / Е.И. Мазилкина. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 197 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

4. Сафронов, Н. А. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс]: учебник для сред. проф. образования / Н. А. Сафронов. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2018. – 256 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. – Загл. с экрана.

3.1. Типовые задания для оценки освоения МДК 02.02

Планирование и организация работы структурного подразделения

Комплект материалов по промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачета по МДК 02.02 для оценки сформированности общих и профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности.

Форма дифференцированный зачет: (здесь и сейчас)

Место проведения – учебная аудитория

Условия:

– обучающимся разрешено пользоваться только письменными принадлежностями, калькулятором;

– по решению преподавателя со студентом может быть проведено дополнительное собеседование для принятия окончательного решения о результатах сдачи.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОБЩЕНИЯ. ПОНЯТИЕ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

1. Установите соответствие:

Фаза общения	Задача
1. Интеракция	А. Формирование умений познания личности собеседника по его внешним признакам для выбора стратегии поведения
2. Коммуникация	Б. Формирование собственной привлекательности, создание атмосферы доверия, комфорта
3. Социальная перцепция	В. Формирование умений ведения диалога, рефлексивного и эмпатического слушания

2. Закончите предложение.

А) Стереотип – это...

Б) Интерпретация человеком причин и мотивов поведения других людей в условиях дефицита информации называется ...

В) Информация о человеке, которая поступает первой, автоматически воспринимается более убедительной и определяет последующее о

тношение к нему. Это эффект...

Г) Способность выйти за рамки себя и увидеть ситуацию глазами другого человека называется

3. Установите соответствие:

Состояние человека

Телесные проявления

1. Концентрация на собственных мыслях

А. Глаза широко открыты, брови могут быть приподняты, верхняя часть тела подается слегка вперед.

2. Положительный настрой на активное общение

Б. Прищуривание глаз, постукивание пальцами по столу, ноги прижаты друг к другу

3. Критическая оценка, ожидание, удивление

В. Вертикальные складки на лбу, человек встает с места и прохаживается, фиксируя положения рук.

4. Отрицательная эмоциональная реакция

Г. Внимательный, твердый взгляд, подбородок опирается на ладонь или указательный палец вытянут вдоль щеки

4. Выберите правильный ответ.

Такие произвольные движения, как частые прикосновения к лицу, потирание щеки, касание губ или носа, потирание шеи, нежелание смотреть прямо в лицо собеседнику, плотное зажимание или прикусывание губ или языка -это:

- а) активная отрицательная эмоциональная реакция;
- б) положительная активная позиция, готовность к действию;
- в) маскируемое поведение;
- г) положительная оценка высказываний партнера

5. Установите соответствие

Экстралингвистика:	<ul style="list-style-type: none"> • Жесты • Мимика • Пантомимика (поза и походка) • Визуальный контакт (направление и продолжительность взгляда)
Проксемика:	<ul style="list-style-type: none"> • Рукопожатия • Похлопывания • Поцелуи
Просодика	<ul style="list-style-type: none"> • Дистанция между партнерами • Ориентация партнеров относительно друг друга
Такес(т)ика:	<ul style="list-style-type: none"> • Тембр голоса • Высота голоса • Темп речи • Громкость • Интонации
Кинес(т)ика:	<ul style="list-style-type: none"> • Вздохи • Смех • Кашель • Плач

Задание 6. Укажите, какие невербальные признаки указывают на уверенное поведение, а какие говорят о беспокойстве и неуверенности.

Сидение на краю стула, руки на бедрах, ерзанье на месте, закладывание рук за голову, взгляд сосредоточен на лице собеседника, сидение на всей поверхности стула, скрещение ног, прижатые друг к другу лодыжки, поправление манжет, ноги широко расставлены, стряхивание «мнимых» ворсинок с одежды, покусывание ногтей, демонстрация больших пальцев (заклаживание их за ремень, за лацканы), сцепление пальцев рук, вторжение в интимную зону собеседника, скрещение рук на груди (ладони помышкой), стремление вести беседу на границе персональной зоны.

Задание 7. Установите соответствие между речевыми формулировками и эго-состоянием «критический родитель» и «свободный ребенок»

- «успокойся», «Я могу вас понять», «лучше не делать этого», «будь осторожен»
- «прекрасно!», «так тебе и надо», «замечательно», «я бы очень хотел»
- «возможно, вероятно, по моему мнению, я предполагаю»
- «ты должен», «ты не должен», «как ты можешь!», «я не позволю так обращаться со мной!»

Задание 8. Какому типу конфликтной личности соответствует данное описание.

«Подозрителен, обладает завышенной самооценкой, часто не учитывает изменение ситуации и обстоятельств, прямолинеен и не гибок, с большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением...»

- а) демонстративному типу личности;
- б) ригидному типу личности;
- в) неуправляемому типу личности;
- г) бесконфликтному типу личности

Задание 9. Вспомните психогеометрическую типологию личности. Определите тип по описанию.

- А) Неуклюжая поза, нервные, порывистые движения; незаконченные жесты, легко краснеет, неуверенное рукопожатие.
- Б) Модный, шикарный; ухоженный, элегантный; одет всегда соответственно ситуации.
- В) Речь непоследовательная, часто сбивчивая; восторженные оценки, повышенная комплиментарность, образные сравнения.

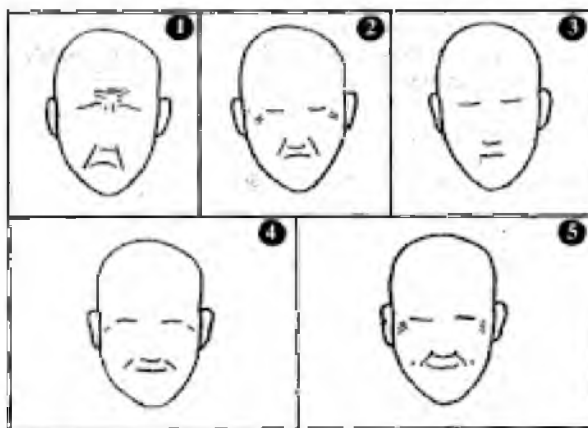
Задание 10. Какому телосложению свойственна **циклотимия**: периодическая смена общего психического состояния. В фазу подъема наблюдается высокая общая психическая и моторная активность, общительность, эмоциональность повышена. В субдепрессивной фазе снижается общая психическая и моторная активность, наблюдается вялость, тоскливое настроение, замедленность реакций и мышления.

- а) атлетическому
- б) астеническому
- в) пикническому

Практические задания

Задание 1. «Чтение» мимики собеседника.

Определите по мимическим схемам эмоциональное состояние человека. Результаты своего наблюдения занесите в таблицу: поставьте напротив соответствующего состояния номер позиции указанный в группе мимических выражений

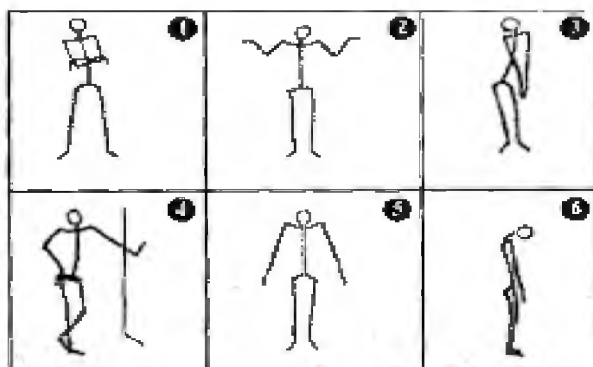


Психическое состояние	Номер позиции на рисунке
Спокойствие, уверенность	
Ярость	
Отчаяние, ужас	
Удовлетворенность	
Радость, восторг	
Тревога, страх, обида	

Задание 2. Ксения недавно начала встречаться с Денисом. Она узнала, что несколько лет назад у него были проблемы с милицией: его поймали за кражей в магазине. У Дениса много хороших качеств: он внимательный, ответственный, веселый. Ксения хочет познакомить Дениса с родителями. Стоит ли им рассказывать о той давней краже? Дайте ответ и обоснуйте его, опираясь на знание механизмов социальной перцепции.

Задание 3. «Чтение» поз собеседника.

Определите, какому состоянию человека, какому отношению к другому человеку соответствуют эти позы. Результаты своего наблюдения занесите в таблицу: поставьте напротив соответствующего состояния номер позиции указанный в группе изображений.



Психическое состояние, отношение	Номер позиции на рисунке
Робкий, виноватый, убитый горем	
Высокомерие, пренебрежение, самоуверенность	
Тревожность, ожидание, неуверенность	
Растерянность, непонимание, сомнение	
Смущение, застенчивость, печаль	
Удивление, нерешительность, недоумение	

Задание 4. Ксения недавно начала встречаться с Денисом. Она узнала, что несколько лет назад у него были проблемы с милицией: его поймали за кражей в магазине. У Дениса много хороших качеств: он внимательный, ответственный, веселый. Ксения хочет познакомиться Дениса с родителями. Стоит ли им рассказывать о той давней краже? Дайте ответ и обоснуйте его, опираясь на знание механизмов социальной перцепции.

Задание 5. Что препятствует общению в описываемой ситуации.

Звонок в компанию-провайдер услуг сети Интернет. Клиент: «У меня почему-то не открывается срочное сообщение. Обычно все было нормально». Сотрудник: «Вы работаете в формате АЮД 777гз?» Клиент: «Что?» Сотрудник: «У вас как фонты выставлены?» Клиент: «Я ничего не понимаю! Мне позарез нужно сообщение открыть!»

Задание 6.

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета в соответствии с СТО У.019-2018 Промежуточная аттестация студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования. Положение.

3.2 Самостоятельная работа по темам

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем дисциплины по заданию преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе, в подготовке к практическим занятиям, а также к тренингам, деловым и ролевым обучающим играм, к рубежным контролям.

Тематика самостоятельной работы имеет профессионально-ориентированный характер и непосредственную связь рассматриваемых вопросов психологии делового общения и будущей профессиональной деятельности выпускника, т.е. системно-деятельностную направленность. Тематическая направленность самостоятельной работы требует активной творческой работы студентов.

Список тем для самостоятельной работы

1. Специфика делового общения в профессиональной деятельности (по специальностям).
2. Деловая беседа: подготовка, планирование и структура. Составить план проведения деловой беседы.
3. Психология стереотипов и предубеждений. Ролле Д. Женщины не умеют парковаться, а мужчины — паковаться! Психология стереотипов.
4. Методика Ф.Фидлера для оценки психологической атмосферы в коллективе.
3. Коллективное бессознательное в деловом общении по Г. Юнгу. Базовые архетипы.
4. Психологические характеристики партнера с различной мотивацией.
5. Специфика взаимодействия в конфликте.
6. Манипуляции в общении и методы противодействия.
7. Виды коммуникаций в организации.
8. Делегирование полномочий в организации.
9. Централизованные и децентрализованные организации.
10. Содержательные теории мотивации.

4. Контрольно-оценочные материалы для дифференцированного зачета

Тест по психологии общения

Задание: Выберите один правильный ответ

1. Формой деловой коммуникации является
-конфликт
-письменная
-межличностная

2. К традиционным средствам научной коммуникации относится
 - документальный источник информации
 - электронная почта
 - подведение итогов беседы
3. К фазам деловых переговоров относится
 - приветствие
 - аргументирование
 - примирение сторон
4. Новой формой научных коммуникаций является
 - веб
 - серфинг
 - конференция
 - диспут
5. Целью критики в деловых отношениях является:
 - устранение ошибок в производстве
 - воспитание работника
 - создание имиджа руководителя
6. Целью деловых коммуникаций является:
 - общение
 - повышение эффективности производства
 - духовное развитие персонала
7. Методологию коммуникологии разработали:
 - Луман и Хабермас
 - Платон и Сократ
 - Бэкон и Гоббс
8. Целью деловой конфликтологии является:
 - предотвращение конфликтов
 - управление конфликта
 - описание видов конфликтов на предприятии
9. Корпоративная культура должна строиться на принципах:
 - соперничества
 - сотрудничества
 - соревновательности
10. Самопрезентация направлена на:
 - создание имиджа
 - манипуляцию личностными отношениями
 - влияние на руководителя и коллектив для достижения собственной выгоды
11. Целью научных коммуникаций является:
 - развитие науки и научного знания
 - общение ученых
 - знакомство с культурой и обычаями стран, где планируется учеба студентов
12. Целью «невидимого колледжа» является:
 - формирование сообщества ученых в виртуальном пространстве
 - дистантное образование студентов
 - общение всех, кто интересуется проблемами науки
13. Компьютерная герменевтика связана с:
 - проблемами понимания в виртуальном пространстве
 - международными виртуальными коммуникациями
 - различием программ и версий, используемых при коммуникации
14. В какой аспект функционирования науки попадают коммуникации ученых:
 - наука как социальный институт
 - наука как объективное знание

-наука и образование

15.Основной целью современных коммуникаций ученых является:

-решение проблем, имеющих общую значимость для человечества

-обмен научным опытом

-межличностное общение ученых всего мир

16.Когда необходим спор в процессе коммуникаций:

-всегда, т.к. спор

–это источник истины

-никогда, т.к. спор может быть источником конфликтов

-в зависимости от конкретных обстоятельств деловых коммуникаций

17.Интерактивная сторона коммуникаций связана с:

-транзакциями

-манипулированием в процессе коммуникаций

-профилактикой конфликтов

18.Коммуникативная сторона общения связана с:

-содержанием и пониманием в процессе коммуникации

-профилактикой конфликтов

-созданием имиджа в общении

19.Суггестия в коммуникациях –это:

-способ внушения

-способ самопрезентации

-способ уйти от переговоров

20.Ритуальный стиль коммуникации основан на:

-актуализации формальных норм общения

-использовании межкультурных методов коммуникации

-применении методов психологической защиты

21.Манипулятивные коммуникации предполагают:

-отношение к партнеру как к средству достижения собственных целей

-отношение к партнеру как самоценности

-игнорирование партнера по общению

22.Гуманистические коммуникации предполагают:

-отношение к партнеру как к самоценности

-бесконфликтное общение

-эмоциональное общение

23. Этика критики предполагает:

-оценку конкретных действий

-оценку поступков

-оценку личности

24. Аттракция в коммуникациях –это:

-умение расположить к себе партнера

-умение привлечь к себе внимание

-умение избегать конфликтов

25.Эгоцентризм в коммуникациях –это:

-эгоизм

-духовная энергетика коммуникации

-сосредоточенность на самом себе

26.Целью коммуникологии как науки является:

-раскрытие общих законов коммуникаций независимо

от форм и областей

-раскрытие законов деловой коммуникации

-раскрытие законов научных коммуникаций

27.Брейнсторминг –это:

- метод организации деловой коммуникации, рассчитанный на повышение умственной активности участников,
 - метод организации коммуникации, рассчитанный на преодоление сопротивления партнера
 - метод организации коммуникации, рассчитанный на бессознательное воздействие
28. Интеграцией знаний о коммуникациях занимается наука:

- философия
- коммуникология
- психология общения

29. В сферу изучения коммуникологии не входит:

- теория массовой коммуникации
- межличностная и деловая коммуникация
- технические коммуникации

30. В современном обществе решающее значение приобретают:

- международные и глобальные коммуникации
- семейные коммуникации
- деловые коммуникации

31. Крупнейшими современными специалистами в коммуникологии являются:

- П.Бурдье, Д.Вольтон, Б.Мьеж
- Б.Спиноза, Р.Декарт
- В.Соловьев, Н.Бердяев

32. Парадигмы современной коммуникологии складываются на основе:

- междисциплинарных исследований всех наук, изучающих коммуникации
- информатики, логики и философии
- философии, психологии общения, социологии.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» (5 баллов) - 91-100% правильных ответов – высокий уровень знаний;
- оценка «хорошо» (4 баллов) - 71-90% правильных ответов – достаточно высокий уровень знаний;
- оценка «удовлетворительно» (3 балла) - 61-70% правильных ответов – средний уровень знаний;
- оценка «неудовлетворительно» (2 балла) - 51-60% правильных ответов – низкий уровень знаний;
- оценка «не аттестован» (0 баллов) - 0-50% правильных ответов – очень низкий уровень знаний.

Приложения.

Задания для оценки освоения МДК 02.02

Приложение 1.

Тест. Общительный ли вы человек.

Цель: определение коэффициента своей общительности.

Для этого предлагается ответить на **16 вопросов теста В. Ф. Ряховского**. Отвечать надо однозначно: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбывает ли вас ее ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже невозможно?
3. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?

4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на еще какой-то вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 10 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочтете ли вы отказаться от своего намерения, нежели стать в хвост и томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Интерпретация результатов.

Оцените ответы: за каждое «да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – 0. Затем общее число очков суммируйте.

30–32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко! На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25–29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством – в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности вы приобретаете «вдруг» полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19–24 очка. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14–18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9–13 очков. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздра-

жение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам недостает – так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы сможете себя заставить не отступить.

4–8 очков. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом, вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами!

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с вами. Да, вам бы поработать над собой и своим характером! Прежде всего: воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительнее относитесь к людям, наконец, подумайте и о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

Литература: Кан-Калик, В.А. Грамматика общения / В.А. Кан-Калик. – М. : Роспедаггество, 1995. – 108 с.

Приложение 2.

Тест «Ваша коммуникативная установка».

Цель: Определение коммуникативной установки личности.

Вам надо прочитать каждое из предложенных ниже суждений и ответить "да" или "нет", выражая согласие или несогласие с ними. Рекомендуем воспользоваться листом бумаги, на котором фиксируется номер вопроса и ваш ответ; затем, по ходу дальнейших наших пояснений, обращайтесь к своей записи. Будьте внимательны и искренни:

1. Мой принцип в отношениях с людьми: доверяй, но проверяй
2. Лучше думать о человеке плохо и ошибиться, чем наоборот (думать хорошо и ошибиться).
3. Высокопоставленные должностные лица, как правило, ловкачи и хитрецы.
4. Современная молодежь разучилась испытывать глубокое чувство любви.
5. С годами я стал более скрытным, потому что часто приходилось расплачиваться за свою доверчивость.
6. Практически в любом коллективе присутствует зависть или подсиживание.
7. Большинство людей лишено чувства сострадания к другим
8. Большинство работников на предприятиях и в учреждениях старается прибрать к рукам все, что плохо лежит.
9. Подростки в большинстве своем сегодня воспитаны хуже, чем когда бы то ни было.
10. В моей жизни часто встречались циничные люди.
11. Бывает так: делаешь добро людям, а потом жалеешь об этом, потому что они платят неблагодарностью.
12. Добро должно быть с кулаками.
13. С нашим народом можно построить счастливое общество в недалеком будущем.
14. Неумных вокруг себя видишь чаще, чем умных.
15. Большинство людей, с которыми приходится иметь деловые отношения, разыгрывают из себя порядочных, но по сути они иные.

16. Я очень доверчивый человек.
17. Правы те, кто считает: надо больше бояться людей, а не зверей.
18. Милосердие в нашем обществе в ближайшем будущем останется иллюзией.
19. Наша действительность делает человека стандартным, безликим.
20. Воспитанность в моем окружении на работе - редкое качество
- 21 Практически я всегда останавливаюсь, чтобы дать по просьбе прохожего жетон для телефона-автомата в обмен на деньги.
- 22 Большинство людей пойдет на безнравственные поступки ради личных интересов.
23. Люди, как правило, безынициативны в работе
24. Пожилые люди в большинстве показывают свою озлобленность каждому.
25. Большинство людей на работе любят посплетничать друг о друге.

Интерпретация результатов.

ПРИЗНАКИ НЕГАТИВНОЙ УСТАНОВКИ

1. **Завуалированная жестокость** в отношении к людям, в суждениях о них. В замаскированной, приглушенной или косвенной форме суждения личности содержат недоброжелательность, настороженность в отношении со многими партнерами, отрицательные выводы о людях, нежелание откликаться на их проблемы. Подобные умонастроения несут в себе негативную энергию. Разумеется, найдется не так уж много добровольцев, которые сами признались бы в них. Большинство из нас верит в свою доброжелательность, отзывчивость и прочие социально одобряемые качества, игнорируя или сглаживая в самооценках то, что противоречит желаемому Я. Тем не менее жизнь показывает и другое.

Вернитесь, пожалуйста, к вопросам, на которые вы отвечали в самом начале раздела.

О завуалированной жесткости в отношении к людям свидетельствуют такие варианты ответов (в скобках указывается количество баллов, начисляемых за соответствующий вариант): 1 - да (3), б-да (3), 11 - да (7), 16 - нет (3), 21 - нет (4). **Максимально можно набрать 20 баллов.** Сколько получилось у вас?

Чем больше заработанных очков, тем отчетливее выражена завуалированная жестокость в отношении к людям. Поразмышляйте над ответами, совпавшими с ключом; возможно, вам захочется пересмотреть свои позиции. Например, вы утверждаете, что ваш принцип в отношении к людям: доверяй, но проверяй. Согласитесь, что в такой косвенной форме проявляется склонность к подозрительности, ибо если вы доверяете кому-либо, значит вам не за чем подвергать его слежке. Или вы делаете добро людям, а потом жалеете об этом, потому что не получили ответной благодарности. Разве истинная доброта осуществляется в корыстных целях и требует оценки со стороны того, кому она адресована? Доброта безусловна, она творится повелению души, а если кто-то неблагодарен, так это его нравственный изъян. Возможно, вы отметили, что не всегда останавливаетесь, чтобы дать прохожему жетон для телефона-автомата в обмен на деньги. О чем это свидетельствует? О том, что мелкие проблемы других вас не интересуют, что вам не хочется замечать их. И, пожалуйста, не ищите себе оправдания: а если я спешу, если нет жетона и прочее. Ведь вы понимаете, что в заданном вопросе подразумевается общая ситуация, принцип отношений к ближнему, а не конкретный случай.

2. **Открытая жестокость** в отношении к людям. Личность не скрывает и не смягчает свои негативные оценки и переживания по поводу большинства окружающих: выводы о них резкие, однозначные и сделаны, возможно, навсегда.

Об открытой жесткости вы можете судить по таким вопросам из выше приведенного опросника: 2 - да (9), 7 - да (8), 12 - да (10), 17 - да (10), 22 - да (8).

Сколько у вас баллов из 45 возможных? На какие именно вопросы вы отвечали утвердительно? Вдумайтесь в их содержание и постарайтесь пересмотреть свои убеждения. Например, вы считаете, что изначально лучше думать о человеке плохо и ошибиться, чем думать хорошо. Такое умонастроение заранее отрицательно настраивает вас практически

на любого партнера. Он вам еще плохо известен, возможно, он прекрасный человек, но вы уже подстраховали себя на случай разочарования - вы насторожены, вами управляет негативный опыт. Как говорится, обожглись на молоке, а дуете на воду. Подобные ожидания не могут способствовать укреплению контактов. Трудно согласиться и с теми кто уверен в том, что надо больше бояться людей, а не зверей. К чему может привести такой нравственный настрой? Иной человек его активно отстаивает или говорит: "Я же не показываю свое убеждение в общении с кем-либо". Но позволим себе возразить в ответ: если сформировалась определенная установка, то даже в скрытом виде она предопределяет отношение личности к людям. Энергетика отрицательных установок достигает партнеров. Наши наблюдения полностью подтверждают такую закономерность: когда опрашиваемые упорно защищают тезис о том, что люди страшнее зверей, то как правило, у них проблемы в общении с близкими и коллегами, они недоброжелательны, озлоблены, порой даже агрессивны, хотя часто не находят в себе этих качеств.

3. Обоснованный негативизм в суждениях о людях. Таковой выражается в объективно обусловленных отрицательных выводах о некоторых типах людей и отдельных сторонах взаимодействия: ведь в жизни имеют место огорчительные явления, не замечать которые было бы наивно. Оттого доля негативизма в установке к людям неизбежна - нельзя же воспринимать действительность сквозь розовые очки.

Обоснованный негативизм обнаруживается в таких вопросах и вариантах ответов: 3 - да (1), 8 - да (1), 13 - нет (1), 18 - да (1), 23 - да (1). **Максимальное число баллов - 5**, набрать их не считается зазорным.

Однако обращает на себя внимание особый тип опрашиваемых. Они демонстрируют весьма выраженную жесткость - завуалированную или открытую, либо и ту, и другую сразу, но в то же время словно носят розовые очки: то, что вызывает обоснованный негативизм, не замечают. Послушать таких, получается, что хороши в массе своей наши чиновники, никто не крадет по месту службы, не за горами счастливое будущее у общества, в котором мы живем. По нашим наблюдениям, такие взгляды демонстрируют весьма сложные особы: внутренне противоречивые, непоследовательные в высказываниях, со сниженной самокритичностью, склонные к рисовке и вызывающему поведению. Во всяком случае, они лакируют действительность, очевидно, желая показать свое лояльное отношение к ней. Обычно такие люди являются источником повышенной отрицательной энергии.

4. Брюзжание, то есть склонность делать необоснованные обобщения негативных фактов в области взаимоотношений с партнерами и в наблюдении за социальной действительностью.

О наличии такого компонента в негативной установке свидетельствуют следующие вопросы из упомянутого опросника 4 - да (2), 9 - да (2), 14 - да (2), 19 - да (2), 24 - да (2). **Максимальное количество баллов - 10**.

А как обстоит с брюзжанием у вас? Помните даже эпизодические приступы брюзжания несут в себе отрицательную энергию и вызывают дискомфорт у партнеров.

5. Негативный личный опыт общения с окружающими. Данный компонент установки показывает, в какой мере вам везло в жизни на ближайший круг знакомых и партнеров по совместной деятельности (в предыдущих показателях оценивались скорее общие ситуации).

О негативном личном опыте контактов свидетельствуют вопросы. 5 - да (5), 10 - да (5), 15 - да (5), 20 - да (4), 25 - да (1).

Сколько баллов набрали вы из 20 максимально возможных? Негативный опыт общения играет роль конденсатора, который удерживает постоянное высокое напряжение отрицательной энергии эмоций. Порой достаточно небольшого провоцирующего обстоятельства, чтобы такой опыт воспроизвелся в сознании и поведении личности и отразился на отношениях с людьми. Партнеры могут не знать и не догадываться о том, что в свое время пережила личность, но они непременно подвергнутся негативному энергетическому воздействию и испытают дискомфорт.

Подведем итоги:

Негативная коммуникативная установка

Показатели максимум баллов вами полученные баллы процент от максимума баллов Завуалированная жестокость 20

Открытая жестокость 45

Обоснованный негативизм 5

Брюзжание 10

Негативный опыт общения 20

Всего 100

Какой суммарный балл получен вами, если учесть все показатели негативной коммуникативной установки?

Если вы получили балл выше общего среднего - 33, это свидетельствует о наличии выраженной негативной коммуникативной установки, которая, по всей вероятности, неблагоприятно сказывается на самочувствии партнеров. Быть может, у вас получается усыплять сознание участников совместной деятельности, но на подсознательном уровне они обязательно почувствуют дискомфорт.

Именно в таких случаях о человеке говорят "чем-то он настораживает", "у него кирпич за пазухой", "мягко стелет, да жестко спит". Энергетику негативной коммуникативной установки невозможно скрыть от сенсорных систем партнера.

Проблемы появятся даже в том случае, если вы стараетесь тщательно маскировать свой негативный настрой по отношению к окружающим, например, на работе. Дело в том, что когда вы заставляете себя сдерживаться, быть корректным, возникает постоянное напряжение.

С точки зрения этики, возможно, все обстоит безукоризненно, однако, расплачиваться за это приходится высокой психологической ценой, рано или поздно состояние напряжения приведет к стрессу, нервному срыву, не исключено, что разрядка время от времени происходит за пределами работы - в семье, в общении с приятелями или в общественных местах, что тоже малоприятно.

Приложение 3.

Тест Айзека. Тест на темперамент EPI. Диагностика самооценки по Айзенку. (Методика определения темперамента)

Цель: Определение темперамента коммуникативной установки личности.

Опросник EPI был создан в двух абсолютно равнозначных вариантах. Представлен вариант А.

В тесте **57 вопросов**, на которые предполагается ответить «Да» или «Нет». 24 – посвящены интроверсии/экстраверсии, еще 24 – нейротизму и 9 – шкала лжи. Эта шкала покажет, насколько честны вы были сами с собой, отвечая на **вопросы теста:**

1. Нравится ли вам оживление и суэта вокруг вас?
2. Часто ли у вас бывает беспокойное чувство, что вам что-нибудь хочется, а вы не знаете что?
3. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?
4. Чувствуете ли вы себя иногда счастливым, а иногда печальным без какой-либо причины?
5. Держитесь ли вы обычно в тени на вечеринках или в компании?
6. Всегда ли в детстве вы делали немедленно и безропотно то, что вам приказывали?
7. Бывает ли у вас иногда дурное настроение?
8. Когда вас втягивают в ссору, предпочитаете ли вы отмолчаться, надеясь, что все обойдется?
9. Легко ли вы поддаетесь переменам настроения?
10. Нравится ли вам находиться среди людей?

11. Часто ли вы теряли сон из-за своих тревог?
12. Упрямитесь ли вы иногда?
13. Могли бы вы назвать себя бесчестным?
14. Часто ли вам приходят хорошие мысли слишком поздно?
15. Предпочитаете ли вы работать в одиночестве?
16. Часто ли вы чувствуете себя апатичным и усталым без серьезной причины?
17. Вы по натуре живой человек?
18. Смеетесь ли вы иногда над неприличными шутками?
19. Часто ли вам что-то так надоедает, что вы чувствуете себя «сытым по горло»?
20. Чувствуете ли вы себя неловко в какой-либо одежде, кроме повседневной?
21. Часто ли ваши мысли отвлекаются, когда вы пытаетесь сосредоточиться на чем-то?
22. Можете ли вы быстро выразить ваши мысли словами?
23. Часто ли вы бываете погружены в свои мысли?
24. Полностью ли вы свободны от всяких предрассудков?
25. Нравятся ли вам первоапрельские шутки?
26. Часто ли вы думаете о своей работе?
27. Очень ли вы любите вкусно поесть?
28. Нуждаетесь ли вы в дружески расположенном человеке, чтобы выговориться, когда вы раздражены?
29. Очень ли вам неприятно брать займы или продавать что-нибудь, когда вы нуждаетесь в деньгах?
30. Хвастаетесь ли вы иногда?
31. Очень ли вы чувствительны к некоторым вещам?
32. Предпочли бы вы остаться в одиночестве дома, чем пойти на скучную вечеринку?
33. Бываете ли вы иногда беспокойными настолько, что не можете долго усидеть на месте?
34. Склонны ли вы планировать свои дела тщательно и раньше чем следовало бы?
35. Бывают ли у вас головокружения?
36. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
37. Справляетесь ли вы с делом лучше, обдумав его самостоятельно, а не обсуждая с друзьями?
38. Бывает ли у вас когда-либо одышка, даже если вы не делали никакой тяжелой работы?
39. Можно ли сказать, что вы человек, которого не волнует, чтобы все было именно так, как нужно?
40. Беспокоят ли вас ваши нервы?
41. Предпочитаете ли вы больше строить планы, чем действовать?
42. Откладываете ли вы иногда на завтра то, что должны сделать сегодня?
43. Нервничаете ли вы в местах, подобных лифту, метро, туннелю?
44. При знакомстве вы обычно первыми проявляете инициативу?
45. Бывают ли у вас сильные головные боли?
46. Считаете ли вы обычно, что все само собой уладится и придет в норму?
47. Трудно ли вам заснуть ночью?
48. Лгали ли вы когда-нибудь в своей жизни?
49. Говорите ли вы иногда первое, что придет в голову?
50. Долго ли вы переживаете после случившегося конфуза?
51. Замкнуты ли вы обычно со всеми, кроме близких друзей?
52. Часто ли с вами случаются неприятности?
53. Любите ли вы рассказывать истории друзьям?
54. Предпочитаете ли вы больше выигрывать, чем проигрывать?
55. Часто ли вы чувствуете себя неловко в обществе людей выше вас по положению?
56. Когда обстоятельства против вас, обычно вы думаете тем не менее, что стоит еще что-либо предпринять?

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

Ключ, обработка результатов Личностного опросника Г. Айзенка (Тест на темперамент ЕРІ. Диагностика самооценки по Айзенку. Методика определения темперамента)

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

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

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

Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл.

Интерпретация результатов Личностного опросника Г. Айзенка (Тест на темперамент ЕРІ. Диагностика самооценки по Айзенку. Методика определения темперамента)

При анализе результатов следует придерживаться следующих ориентиров.

Экстраверсия - интроверсия:

-больше 19

- яркий экстраверт, больше 15 - экстраверт,

- склонность к экстраверсии- больше 12,

12 - среднее значение,

меньше 12 - склонность к интроверсии,

меньше 9 - интроверт,

меньше 5 - глубокий интроверт.

Нейротизм: больше 19 - очень высокий уровень нейротизма,

больше 13 - высокий уровень нейротизма,

9 - 13 - среднее значение,

меньше 9 - низкий уровень нейротизма.

Ложь:

больше 4 - неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение,

меньше 4 - норма.

Описание шкал

Экстраверсия — интроверсия Характеризуя типичного экстраверта, автор отмечает его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знакомств, необходимость в контактах. Он действует под влиянием момента, импульсивен, вспыльчив, беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться.

Типичный интроверт — это спокойный, застенчивый, интроективный человек, склонный к самоанализу. Сдержан и отдален от всех, кроме близких друзей. Планирует и обдумывает свои действия заранее, не доверяет внезапным побуждениям серьезно относится к принятию решений, любит во всем порядок. Контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

Нейротизм. Характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (эмоциональная стабильность или нестабильность). Нейротизм, по некоторым данным, связан с показателями лабильности нервной системы. Эмоциональная устойчивость — черта, выражающая сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. Характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а также склонностью к лидерству, общительности. Нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импуль-

сивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиваться невроз.

Пояснение к рисунку "круг Айзенка":

Сангвиник = стабильный + экстравертированный

Флегматик = стабильный + интровертированный

Меланхолик = нестабильный + интровертированный

Холерик = нестабильный + экстравертированный

Представление результатов по шкалам экстраверсии и нейротизма осуществляется при помощи системы координат.

Интерпретация полученных результатов проводится на основе психологических характеристик личности, соответствующих тому или иному квадрату координатной модели с учетом степени выраженности индивидуально-психологических свойств и степени достоверности полученных данных. Привлекая данные из физиологии высшей нервной деятельности, Айзенк высказывает гипотезу о том, что сильный и слабый типы, по Павлову, очень близки к экстравертированному и интровертированному типам личности. Природа интроверсии и экстраверсии усматривается во врожденных свойствах центральной нервной системы, которые обеспечивают уравнивание процессов возбуждения и торможения. Таким образом, используя данные обследования по шкалам экстраверсии, интроверсии и нейротизма, можно вывести показатели темперамента личности по классификации Павлова, который описал четыре классических типа: сангвиник (по основным свойствам центральной нервной системы характеризуется как сильный, уравновешенный, подвижный), холерик (сильный, неуравновешенный, подвижный), флегматик (сильный, уравновешенный, инертный), меланхолик (слабый, неуравновешенный, инертный)

Приложение 4.

Тренинг «Умей преодолевать трудности»

Цель тренинга:

1. Познакомить участников с понятиями, которые характеризуют эмоциональное истощение;
2. Отработать умение и навыки психологической саморегуляции и трансформации отрицательных переживаний в положительное эмоциональное состояние.

Данный тренинг направлен на решение следующих задач:

1. Формирование адекватного отношения к трудностям, возникающим в профессиональной деятельности.
2. Развитие у педагогов навыков самооценки неблагоприятных психических состояний.
3. Развитие у педагогов умения использовать психотехнические приемы, способствующие достижению и поддержанию высокой психической, духовной и физической формы.
4. Расширение возможностей использования педагогом механизмов реальной компенсации, обеспечивающих восприятие профессиональной жизни как творческой задачи.

Преимущества групповой формы работы: Групповой опыт противодействует отчуждению; группа отражает общество в миниатюре; возможность получения обратной связи и поддержки от участников группы; в группе участники могут экспериментировать с различными стилями отношений.

Структура программы: Программа разработана с учетом особенностей педагогического коллективасредней общеобразовательной школы, каналов восприятия информации педагогами с различным стажем работы.

Этапы освоения программы:

1. Понимание получаемой информации.
 2. Осознание потребности.

3. Донесение информации о содержании того или иного навыка.
4. Формирование навыков стрессопреодолевающего поведения.
5. Отработка полученных навыков.
6. Перенос навыков, освоенных на занятиях, в повседневную жизнь,

Основные компоненты работы:

1. Потребностно - мотивационный – обеспечивает у участников потребность в саморазвитии.
2. Аксиологический - предполагает осознание участником ценности, уникальности себя, окружающих, единства с миром во всей его полноте.
3. Образовательный — обеспечивает знаниями о: чувствах, эмоциях, конструктивных способах преодоления синдрома эмоционального выгорания.

Методы работы

Групповая работа Рольевые игры Рисуночные методы Ритуалы Элементы сказкотерапии	Групповое обсуждение Когнитивные методы Элементы телесно-ориентированной терапии Разминки
---	--

Критерии эффективности:

- I. Развитие стратегий проблемно - преодолевающего поведения.
- II. Развитие поведенческой стратегии поиска социальной поддержки.
- III. Уменьшение поведенческой стратегии избегания.
- IV. Повышение личностных ресурсов.

Ожидаемый результат:

1. Расширение педагогом восприятия образа собственного «Я»;
2. Ознакомление с приемами, способствующими раскрытию новых ресурсов жизненной энергии;
3. Выражение себя с максимальной глубиной, формирование гармонии ума, души и тела.

Схема типового занятия

Часть занятия	Содержание	Время
Подготовка	Ритуал. Упражнения на сплочение группы. Выход на новые понятия.	10 мин
Введение в тему	Обсуждение новых понятий.	15 мин
Основная часть	Формирование адекватного восприятия приемов работы и умений	40 мин
Завершение занятия	Закрепление расширенного состояния сознания образа «Я»	20 мин
Прощание	Рефлексия. Ритуал.	5 мин

Темы занятий

1. Знакомство	6. Грусть
2. Мир чувств и эмоций	7. Гнев.
3.. Удивление	8. Замороженные чувства
4. Непонимание	9. Радость

Итоговый тест по конфликтологии (задания в тестовой форме)**Вариант 1**

Задание: Выберите один правильный ответ

1. Конфликтология – это наука
 1. о поведении людей в конфликте;
 2. о повышении конфликтологической грамотности;
 3. о закономерностях возникновения и развития конфликта, способах разрешения, методах регулирования и профилактики;
 4. о способах завершения конфликта.
2. По субъектам конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:
 1. экономические;
 2. межличностные;
 3. вялотекущие;
 4. деструктивные.
3. По последствиям конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:
 1. экономические;
 2. межличностные;
 3. вялотекущие;
 4. деструктивные.
4. По времени конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:
 1. политические;
 2. внутриличностные;
 3. реалистичные;
 4. острые длительные.
5. По предмету конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:
 1. политические;
 2. внутриличностные;
 3. реалистичные;
 4. острые длительные.
6. То, из-за чего конфликт возникает, - это
 1. предмет конфликта;
 2. стороны конфликта;
 3. мотивы конфликта;
 4. образ конфликтной ситуации.
7. Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов к конфликтному взаимодействию, - это:
 1. предмет конфликта;
 2. стороны конфликта;
 3. мотивы конфликта;
 4. образ конфликтной ситуации.
8. Явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту, и при определенных условиях вызывают его – это:
 1. стороны конфликта;
 2. позиции конфликтующих сторон;
 3. мотивы конфликта;

4. причины конфликта.
9. Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для противоборства между ними, –это:
1. инцидент;
 2. конфликтная ситуация;
 3. динамика конфликта;
 4. структура конфликта.
10. Переход к активным действиям характеризуют этап:
1. возникновения и развития конфликтной ситуации;
 2. осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников конфликтного взаимодействия;
 3. начала открытого конфликтного взаимодействия;
 4. разрешения конфликта.
11. Возможность разрешения конфликта до 92% характерна для фазы:
1. начальной;
 2. подъема;
 3. пика;
 4. спада.
12. Попытка самоутвердиться за чужой счет –это характеристика конфликтогенов:
1. эгоизма;
 2. агрессивности;
 3. превосходства;
 4. все ответы верны.
13. «Конфликтная ситуация отсутствует, четко выраженной формулы нет, конфликт случаен» –это характеристика конфликта типа:
1. А;
 2. В;
 3. С;
 4. ни один из ответов не верен.
14. «Конфликтных ситуаций две или более, конфликт неизбежен», –это характеристика конфликта типа:
1. А;
 2. В;
 3. С;
 4. ни один из ответов не верен.
15. Укажите механизм, не характерный для конфликта:
1. эскалация конфликта;
 2. искажение образа конфликтной ситуации;
 3. болезненное реагирование на конфликтогены;
 4. повышенная чувствительность к собственным словам
16. Процесс управления конфликтом включает
1. Регулирование, разрешение;
 2. Прогнозирование, регулирование, разрешение;
 3. Анализ, предупреждение, разрешение;
 4. Прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение.
17. Конфликт типа А возможно разрешить
1. исчерпав инцидент;
 2. проявив выдержку;
 3. разрешив конфликтную ситуацию;
 4. разрешив конфликтную ситуацию и исчерпав инцидент.
18. Конфликт, в структуре которого отсутствуют стороны, –это:

1. межличностный;
 2. семейный;
 3. внутриличностный;
 4. межгрупповой
19. Стратегия разрешения конфликта в виде полного подчинения одной из сторон –это:
1. уступка;
 2. компромисс;
 3. уход;
 4. примирение.
20. Конструктивная стратегия поведения личности в конфликте –это:
1. уход;
 2. угроза;
 3. компромисс;
 4. сотрудничество.
21. Наиболее выраженной характеристикой конфликта является:
1. искажение образа конфликтной ситуации;
 2. отсутствие эмоциональной напряженности;
 3. отказ от противоборства;
 4. конструктивное поведение оппонентов.
22. Укажите ученого, считавшего основой внутриличностного конфликта борьбу между Эросом и Танатосом:
1. К.Юнг
 2. Э. Фромм
 3. Э. Эриксон
 4. З. Фрейд
23. Укажите форму проявления внутриличностного конфликта, сопровождающуюся обращением к примитивному поведению, уходом от ответственности:
1. невращения;
 2. эйфория;
 3. регрессия;
 4. номадизм.
24. Способность человека сохранять конструктивные способы взаимодействия с окружающими, вопреки воздействию конфликтногенных факторов, это:
1. управление эмоциями;
 2. равнодушие;
 3. толерантность;
 4. высокомерие.
25. Конфликтогены
1. способствуют выделению эндорфинов;
 2. снижают агрессивность;
 3. настраивают на доброжелательное взаимодействие;
 4. способствуют выделению адреналина.
26. Этап управления конфликтом, содержанием которого является изучение индивидуальных психологических характеристик членов коллектив, -это:
1. прогнозирование конфликта;
 2. предупреждение конфликта;
 3. регулирование конфликта;
 4. разрешение конфликта.
27. Этап управления конфликтом, содержанием которого является использование эффективных технологий по урегулированию конфликта, -это:
1. прогнозирование конфликта;

2. предупреждение конфликта;
 3. регулирование конфликта;
 4. разрешение конфликта.
28. Стратегия поведения в конфликте, для которой характерно стремление достигнуть удовлетворения собственных интересов любым способом, -это:
1. уход;
 2. уступка;
 3. компромисс;
 4. борьба.
29. Стратегия поведения в конфликте, для которой характерна высокая направленность на свои интересы и интересы соперника, -это:
1. уход;
 2. сотрудничество;
 3. компромисс;
 4. борьба.
30. Конформистская модель поведения в конфликте характеризуется:
1. стремлением уладить конфликт;
 2. стремлением расширить конфликт;
 3. пассивностью, склонностью к уступкам;
 4. ни один из ответов не верен.

Вариант 2

Задание : Выберите один правильный ответ

1. Конфликтология –это наука
 1. о поведении людей в конфликте;
 2. о повышении конфликтологической грамотности;
 3. о способах завершения конфликта
 4. о закономерностях возникновения и развития конфликта, способах разрешения, методах регулирования и профилактики;
2. Явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту, и при определенных условиях вызывают его –это:
 1. стороны конфликта
 2. позиции конфликтующих сторон
 3. мотивы конфликта
 4. причины конфликта
3. Накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и создающие почву для противостояния между ними, –это:
 1. инцидент
 2. конфликтная ситуация
 3. динамика конфликта
 4. структура конфликта
4. Переход к активным действиям характеризуют этап:
 1. возникновения и развития конфликтной ситуации;
 2. осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников конфликтного взаимодействия;
 3. начала открытого конфликтного взаимодействия
 4. разрешения конфликта
5. Возможность разрешения конфликта до 92% характерна для фазы:
 1. начальной
 2. подъема
 3. пика

4. спада

6. По субъектам конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:

1. экономические
2. межличностные
3. вялотекущие
4. деструктивные

7. По последствиям конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:

1. экономические
2. межличностные
3. вялотекущие
4. деструктивные

8. По времени конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:

1. политические
2. внутриличностные
3. реалистичные
4. острые длительные

9. По предмету конфликтного взаимодействия выделяют следующие конфликты:

1. политические
2. внутриличностные
3. реалистичные
4. острые длительные

10. То, из-за чего конфликт возникает, -это

1. предмет конфликта
2. стороны конфликта
3. мотивы конфликта
4. образ конфликтной ситуации

11. Внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов к конфликтному взаимодействию, -это:

1. предмет конфликта
2. стороны конфликта
3. мотивы конфликта
4. образ конфликтной ситуации

12. Наиболее выраженной характеристикой конфликта является:

1. искажение образа конфликтной ситуации
2. отсутствие эмоциональной напряженности
3. отказ от противоборства
4. конструктивное поведение оппонентов

13. Укажите ученого, считавшего основой внутриличностного конфликта борьбу между Эросом и Танатосом:

1. К. Юнг
2. Э. Фромм
3. Э. Эриксон
4. З. Фрейд

14. Укажите форму проявления внутриличностного конфликта, сопровождающуюся обращением к примитивному поведению, уходом от ответственности:

1. неврастения
2. эйфория
3. регрессия
4. номадизм

- 15.Способность человека сохранять конструктивные способы взаимодействия с окружающими, вопреки воздействию конфликтогенных факторов, это:
- 1.управление эмоциями
 - 2.равнодушие
 3. толерантность
 4. высокомерие.
16. Конфликтогены
1. способствуют выделению эндорфинов
 2. снижают агрессивность
 3. настраивают на доброжелательное взаимодействие
 4. способствуют выделению адреналина.
17. Этап управления конфликтом, содержанием которого является изучение индивидуальных психологических характеристик членов коллектив, -это:
1. прогнозирование конфликта
 2. предупреждение конфликта
 3. регулирование конфликта
 4. разрешение конфликта
- 18.Этап управления конфликтом, содержанием которого является использование эффективных технологий по урегулированию конфликта, -это:
1. прогнозирование конфликта
 2. предупреждение конфликта
 3. регулирование конфликта
 4. разрешение конфликта
19. Стратегия поведения в конфликте, для которой характерно стремление достигнуть удовлетворения собственных интересов любым способом, -это:
1. уход
 2. уступка
 3. компромисс
 4. борьба
- 20.Стратегия поведения в конфликте, для которой характерна высокая направленность на свои интересы и интересы соперника, -это:
1. уход
 2. сотрудничество
 3. компромисс
 4. борьба
- 21.Конформистская модель поведения в конфликте характеризуется:
1. Стремлением уладить конфликт
 2. Стремлением расширить конфликт
 3. Пассивностью, склонностью к уступкам
 4. ни один из ответов не верен.
- 22.Попытка самоутвердиться за чужой счет –это характеристика конфликтогенов:
- 1.эгоизма
 - 2.агрессивности
 - 3.превосходства
 - 4.ни один из ответов не верен
- 23.«Конфликтная ситуация отсутствует, четко выраженной формулы нет, конфликт случается» -это характеристика конфликта типа:
1. А
 2. В
 3. С
 4. все ответы верны

- 24.«Конфликтных ситуаций две или более, конфликт неизбежен», -это характеристика конфликта типа:
1. А
 2. В
 3. С
 4. все ответы верны.
25. Укажите механизм, не характерный для конфликта:
1. эскалация конфликта
 2. искажение образа конфликтной ситуации
 3. болезненное реагирование на конфликтогены;
 4. повышенная чувствительность к собственным словам.
26. Процесс управления конфликтом включает
- 1.Регулирование, разрешение
 2. Прогнозирование, регулирование, разрешение
 3. Анализ, предупреждение, разрешение
 4. Прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение.
- 27.Конфликт типа А возможно разрешить
1. исчерпав инцидент
 2. проявив выдержку
 - 3 разрешив конфликтную ситуацию
 4. разрешив конфликтную ситуацию и исчерпав инцидент
- 28.Конфликт, в структуре которого отсутствуют стороны, -это:
1. межличностный
 2. семейный
 - 3.внутриличностный
 4. межгрупповой
- 29.Стратегия разрешения конфликта в виде полного подчинения одной из сторон –это:
1. уступка
 2. компромисс
 3. уход
 4. примирение
- 30.Конструктивная стратегия поведения личности в конфликте –это:
1. уход
 2. угроза
 3. компромисс
 4. сотрудничество

4 Требования к дифференцированному зачету по производственной практике (по профилю специальности)

Дифференцированный зачет по производственной практике выставляется на основании данных аттестационного листа (характеристики профессиональной деятельности обучающегося/студента на практике) с указанием видов работ, выполненных обучающимся во время практики, их объема, качества выполнения в соответствии с технологией и требованиями организации, в которой проходила практика.

4.1. Форма аттестационного листа

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ ПО ИТОГАМ ПРОХОЖДЕНИЯ УЧЕБНОЙ (ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ) ПРАКТИКИ

1. ФИО обучающегося: _____
 2. № группы: _____
 3. Специальность: _____
 4. Место проведения практики (организация), наименование, юридический адрес _____

3. Наименование ПМ- _____

4. Количество часов по рабочей программе ПДП _____ часа
 В период с «___» _____ 20___ г по «___» _____ 20___ г.

Виды и качество выполнения работ с целью оценки сформированности общих и профессиональных компетенций в период прохождения производственной (преддипломной) практики

Контроль и оценка результатов освоения _____ практики осуществляется преподавателем в процессе приёма отчетов, а также сдачи обучающимися дифференцированного зачета.

Результаты обучения (приобретение практического опыта, освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
<p><i>Приобретённый практический опыт:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - - <p><i>Освоенные умения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - - ... <p><i>Усвоенные знания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - - 	

ПМ....

Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата	Формы и методы контроля и оценки

Заключение

_____ прошел (ла)
(Ф.И.О. обучающегося (ейся)) (в полном объеме/не в полном объеме)
_____ практику по профессиональному модулю ПМ...
с оценкой _____ (удовл., хор., отл.)
Руководитель практики
от предприятия _____ \ _____ \
(Ф.И.О.) (подпись)
Руководитель практики
от учебного заведения _____ \ _____ \
(Ф.И.О.) (подпись)
Дата _____

5 Структура контрольно-оценочных материалов для экзамена (квалификационного)

Экзамен (квалификационный) проводится в виде выполнения типовых профессиональных заданий. Условием положительной аттестации (вид профессиональной деятельности освоен) на экзамене квалификационном является положительная оценка освоения всех профессиональных компетенций по контролируемым показателям.

При отрицательном заключении хотя бы по одной из профессиональных компетенций принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен».

В состав комплекта входят задания для экзаменуемых и пакет экзаменатора (эксперта).

I. ПАСПОРТ ПМ.02

Состав:

I. Паспорт.

II. Задание для экзаменуемого

III. Пакет экзаменатора

а. Условия

б. Критерии оценки

Назначение:

КОС предназначен для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля ПМ.02 Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения

Коды проверяемых профессиональных и общих компетенций

Профессиональные компетенции:

ПК 2.1., ПК 2.2, ПК2.3.

Общие компетенции: ОК1-ОК9

II. ЗАДАНИЕ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩЕГОСЯ

Инструкция

Внимательно прочитайте задания.

Вы можете воспользоваться:

- калькулятором.

Время выполнения заданий – 2 академических часа.

Задание 1

Текст задания:

В I квартале удельные переменные расходы на изделие составляли 95 тыс. руб., цена единицы продукции — 125 тыс. руб., общие постоянные расходы — 1000 тыс. руб. Во

П квартале цены на сырье выросли на 10%, что привело к росту переменных издержек также на 10%.

Определить, как изменение цен на сырье повлияло на критический выпуск продукции.

Время выполнения задания – 15 минут.

Оборудование:

- калькулятор.

Задание 2

Текст задания:

В отчетном году объем выпуска товарной продукции составил 260 млн руб.; среднесписочная численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) — 120 человек. В планируемом году объем товарной продукции составит 280 млн руб., а численность ППП сократится на 10 человек. Определите производительность труда одного работника в отчетном и планируемом периодах, а также рост производительности труда в планируемом году.

Время выполнения задания – 15 минут.

Оборудование:

- калькулятор.

Задание 3

Текст задания:

Рыночная цена на товар предприятия — 6000 руб., выпуск продукции — 40 шт., полная себестоимость продукции — 4500 руб.

Определить рентабельность продукции, валовой доход и чистую прибыль предприятия в отчетном году и планируемом, если себестоимость ед. продукции предполагается снизить на 10%.

Время выполнения задания – 15 минут.

Оборудование:

- калькулятор.

Задание 4

Текст задания:

1. Выберите из приведенного ниже перечня определения соответственно предварительного, текущего и заключительного контроля:

- Осуществляется непосредственно в ходе проведения работ. Базируется на измерении фактических результатов, полученных после проведения работы. Для осуществления контроля аппарату управления необходима обратная связь;

- Осуществляется до фактического начала работ. Средства осуществления – реализация определенных правил, процедур и линий поведения. Используется по отношению к человеческим (анализ профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей, отбор квалифицированных людей), финансовым (составление бюджета) и материальным ресурсам (выработка стандартов минимально допустимых уровней качества, проведение проверок);

- Одна из функций состоит в том, что контроль дает руководству информацию, необходимую для планирования, если аналогичные работы предполагается проводить в будущем. Также способствует мотивации, так как измеряет достигнутую результативность.

Время выполнения задания – 15 минут.

Оборудование:

- калькулятор.

Задание 5

Текст задания:

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю.

Вопрос. Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними
Время выполнения задания – 15 минут.

Оборудование:

- калькулятор.

возник конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию. Предложите варианты разрешения конфликтов?

III. ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

III а. УСЛОВИЯ

Время выполнения задания - 2 академических часа

Обеспечение процесса - калькулятор.

Литература для подготовки к экзамену:

1. Бочаров, В. П. Экономика и организация производства [Электронный ресурс]: учеб. пособие / под ред. Ю.И. Трещевского, Ю.В. Вертаковой, Л.П. Пидоймо; рук. авт. кол. Ю.В. Вертакова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 381 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

2. Бухалков, М. И. Организация производства и управление предприятием [Электронный ресурс]: учебник / О. Г. Туровец, В. Б. Родионов и др.; под ред. О.Г. Туровца. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 506 с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

3. Минько, Э. В. Организации производства и менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Э. В. Минько, А. Э. Минько. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 136 с. // IPRbooks : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70614.html>, ограниченный. – Загл. с экрана.

4. Кнышова, Е. Н. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник для сред. проф. образования/ Е.Н. Кнышова, Е.Е. Панфилова. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. – 335 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

5. Переверзев, М.П. Организация производства на промышленных предприятиях [Электронный ресурс] : учебное пособие / Переверзев М. П., Логвинов С. И., Логвинов С. С. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 331 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

6. Фридман, А. М. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник для сред. проф. образования/ А.М. Фридман. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. – 239.с. //

ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

7. Экономика и организация производства [Электронный ресурс]: учебник / Ю. И. Трещевский, Ю. В. Вертакова и др.; под ред. Ю. И. Трещевского [и др.]. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 381с. // ZNANIUM.COM: электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

8. Мазилкина, Е. И. Менеджмент [Электронный ресурс] : учеб. пособие для сред. проф. образования/ Е.И. Мазилкина. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 197 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. – Загл. с экрана.

9. Сафронов, Н. А. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : учебник для сред. проф. образования / Н. А. Сафронов. – М. : Магистр : ИНФРА-М, 2018. – 256 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

10. Баринов В. А. Бизнес-планирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для сред. проф. образования/ В.А.Баринов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 272 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

11. Виханский, О. С. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для сред. проф. образования / О.С.Виханский, А.И.Наумов. - 2-е изд., перераб. и доп. – 8. М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 288 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

12. Романова, М. В. Бизнес-планирование [Электронный ресурс] : учебное пособие для сред. проф. образования/ М.В.Романова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

13. Морошкин, В. А. Бизнес-планирование [Электронный ресурс] : учеб. пособие для сред. проф. образования / В.А. Морошкин, В.П. Буров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2016. – 288 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?>, ограниченный. - Загл. с экрана.

Место проведения – учебная аудитория

III б. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Выполнение задания:

- обращение в ходе задания к информационным источникам;
- рациональное распределение времени на выполнение задания (обязательно наличие следующих этапов выполнения задания:
- ознакомление с заданием и планирование работы;

Осуществленный процесс – осуществленный процесс содержащий следующее:

Освоенные ПК	Показатель оценки результата	Освоен /не освоен
ПК 2.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.	- правильность выбора порядка расчета основных показателей деятельности предприятия; -обоснованность выбора методики расчета; - точность проведения расчета;	

Освоенные ПК	Показатель оценки результата	Освоен /не освоен	
ПК 2.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.	-обоснованность выбора необходимых формул для расчета; - точность анализа реальных управленческих ситуаций.		
ПК 2.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.			ОК-1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	- ясность и аргументированность (изложения собственного мнения);		
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	- решение стандартных и нестандартных профессиональных задач в области организации и управления производственной деятельностью.		
ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	- использование проверенных методик и технологий для достижение положительных результатов деятельности		
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности	- использование новых технологий при выполнении профессиональных задач		
ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	-формулирование целевых установок при организации деятельности команды (подчинённых); - целенаправленное мотивирование деятельности команды (подчинённых).		
ОК 7.Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.	- проявление ответственного отношения к работе и качество выполнения заданий;		
ОК 8. Самостоятельно определять зада-	- обоснованный выбор соб-		

Освоенные ПК	Показатель оценки результата	Освоен /не освоен
чи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	ственных действий и профессиональной деятельности, контроля и их анализа;	
ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	- систематическое ознакомление с новинками и достижениям науки и техники по специальности; - адаптация к меняющимся технологиям производства; - аргументированный анализ инноваций в области разработки технологических процессов специальности.	

Критерии оценивания заданий

В качестве критерия оценки используется математический коэффициент усвоения, который определяется как соотношение количества правильных действий обучающегося, к общему количеству действий, включенных в задания:

Балл	Критерии оценивания
5	оценка «отлично» («5») выставляется за такие знания, когда коэффициент освоения (К) составляет $0,9 \leq K < 1,0$;
4	оценка «хорошо» («4») выставляется в случае, когда коэффициент освоения составляет $0,75 \leq K < 0,9$;
3	оценка «удовлетворительно» («3») выставляется в случае, когда коэффициент освоения составляет $0,6 \leq K < 0,75$;
2	в качестве критической величины коэффициента усвоения, отличающей удовлетворительные знания от неудовлетворительных, следует принимать коэффициент 0,6; оценка «неудовлетворительно» («2») выставляется в том случае, когда коэффициент освоения составляет $K < 0,6$.

Итоги квалификационного экзамена по профессиональному модулю

Заключение об освоении вида профессиональной деятельности (ВПД)

Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения освоен/не освоен (подчеркнуть)

Итоговая оценка _____ - ()