



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)**

Институт экономики

Кафедра философии и права

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев
«19» мая 2022 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)
«Этика и психология профессиональной деятельности»
(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль) подготовки
Управление качеством в производственно-технологических системах

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2022

Составитель:

доцент, к.филол.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Габдулхакова Ильсеяр Масхутовна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права «4» мая 2022 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

к.филол.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Нежметдинова Фарида Тансыковна
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии института экономики «6» мая 2022 года (протокол № 15)

Председатель методической комиссии:

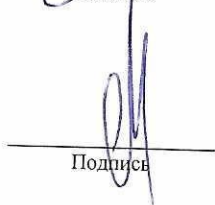
доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол ученого совета института экономики № 8 от «6» мая 2022 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в производственно-технологических системах», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Этика и психология профессиональной деятельности»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Знать: способы эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде Уметь: эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде Владеть: навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде
	УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения ит.п.	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения ит.п. Уметь: различать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения ит.п. Владеть: навыками социального взаимодействия с учётом особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения ит.п.
	УК-3.3. Предвидит	Знать: результаты (последствия)

	результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата. Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата. Владеть: навыками прогнозирования результатов (последствия) личных действий и планирования последовательных шагов для достижения заданного результата
	УК-3.4.Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Знать: правила взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды Владеть: навыками взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3.1Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Знать: стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Уровень знаний стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, решены все основные задачи с негрубыми ошибками,	Продемонстрированы все основные умения использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания

				выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	в полном объеме
	Владеть: стратегиями сотрудничества для достижения поставленной цели, навыками определения своей роли в команде.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки сотрудничества для достижения поставленной цели и определения своей роли в команде, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков сотрудничества для достижения поставленной цели и определения своей роли в команде для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки сотрудничества для достижения поставленной цели и определения своей роли в команде при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки сотрудничества для достижения поставленной цели и определения своей роли в команде при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)	Знать: особенности поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Уровень знаний особенностей поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (не учитывает их в своей) ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний особенностей поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (не всегда учитывает их в своей деятельности), допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний особенностей поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (учитывает их в своей деятельности) в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок>	Уровень знаний особенностей поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (всегда учитывает их в своей деятельности) в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: определять особенности поведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует,	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения определять особенности поведения	Продemonстрированы основные умения определять особенности поведения больших и малых групп людей, с которыми	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения больших и малых групп людей, с

	учитывает их в своей деятельности	ведения больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (не умеет учитывать их в своей деятельности), имели место грубые ошибки	работает /взаимодействует, (не всегда учитывает их в своей деятельности), решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует, (умеет учитывать их в своей деятельности),, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	которыми работает /взаимодействует, (учитывает их в своей деятельности), решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками управления поведением больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует учитывает их в своей деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки управления поведением больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует (не учитывает их в своей деятельности), имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков управления поведением больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует (не всегда учитывает их в своей деятельности) для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки управления поведением больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует (учитывает их в своей деятельности) при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач управления поведением больших и малых групп людей, с которыми работает /взаимодействует (не всегда учитывает их в своей деятельности) без ошибок и недочетов
УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	Знать: результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Уровень знаний результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.ниже минимальных	Минимально допустимый уровень знаний результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного	Уровень знаний результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата в объеме,

		требований, имели место грубые ошибки		результата в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, имели место грубые ошибки>	Продemonстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме>	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками прогнозирования результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы навыки прогнозирования результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата базовые навыки, имели место грубые ошибки>	Имеется минимальный набор навыков прогнозирования результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки прогнозирования результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата при решении стандартных задач с	Продemonстрированы навыки прогнозирования результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

				некоторыми недочетами	
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Знать: правила взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Уровень знаний правил взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний правил взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний правил взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний правил взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
	Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом,	Продемонстрированы основные умения взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы	Продемонстрированы основные умения взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией,	Продемонстрированы все основные умения, взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и

		и презентации результатов работы команды имели место грубые ошибки	команды решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	презентации результатов работы команды решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. порученной работы для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине (практике), допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине(практике) в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине(практике), освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине(практике), освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами
достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.	Вопросы к экзамену для итогового контроля №№ 1-3 Вопросы для анализа конфликтной ситуации №№ 1-3 Тесты для подготовки к промежуточной аттестации №№ 1-5 Темы докладов № 9-16
УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.	Темы докладов № 4-9 Вопросы для анализа конфликтной ситуации №№ 7-10 Темы для самостоятельной работы № 7-15 Вопросы к экзамену для итогового контроля №№ 31-35
УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.	Вопросы к экзамену для итогового контроля №№ 19-24 Вопросы для анализа конфликтной ситуации № 10 Тесты для подготовки к промежуточной аттестации №№ 6-11 Темы докладов № 25-30
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Вопросы к экзамену для итогового контроля №№ 4-10 Вопросы для анализа конфликтной ситуации №№ 4-9 Темы докладов № 17-24

Вопросы к зачёту для итогового контроля

1. Психология личности: структура личности, этапы развития личности.
2. Свойства личности: свойства темперамента; характер, акцентуации характера; способности, общие и частные профессиональные способности.
3. Определение и общая характеристика эмоций.
4. Индивидуально-психологические особенности проявления эмоций и чувств.
5. Волевая регуляция деятельности.

6. Соотношение биологического и социального в личности человека.
7. Потребности как источник активности человека.
8. Значение мотивации для профессионального роста личности
9. Характеристика понятия «общение» и его структура.
10. Виды общения.
11. Сравнительная характеристика средств общения.
12. Барьеры непонимания в процессе общения.
13. Характеристика приемов эффективного слушания.
14. Характеристика перцептивной стороны общения.
15. Характеристика интерактивной стороны общения.
16. Стратегии конфликтного взаимодействия.
17. Принципы конструктивного разрешения конфликтов.
18. Профессионально важные качества работника сферы АПК.
19. Специфика профессиональной деятельности в системе «Человек – Человек».
20. Социально - психологический климат коллектива.
21. Этические нормы деятельности.
22. Особенности корпоративной культуры АПК
23. Этика взаимоотношения с клиентом в сфере предоставления услуг.
24. Роль и значение этического кодекса организации.
25. Психология малых групп: характеристика, динамика, структура.
26. Особенности делового общения: лидерство и руководство; технологии эффективного общения в коллективе; этика деловых отношений.
27. Средства общения: вербальные и невербальные средства общения.
27. Подготовка и поведение деловой беседы, деловых переговоров.
28. Публичное выступление.
29. Понятие делового этикета.
30. Взаимосвязь делового этикета и этики деловых отношений.
31. Этика взаимодействия как часть инклюзивного процесса.
32. Этика общения с людьми с ограничениями здоровья как составляющая инклюзивной культуры
33. Мировая практика инклюзивного образования
34. Исторические и социокультурные предпосылки для перехода к инклюзивному образованию.
35. Служба психолого-педагогического сопровождения в условиях инклюзивного обучения

Примерные темы докладов

1. Образ специалиста XXI века: этико-психологический портрет.
2. Этика в деловой карьере.
3. История развития этической науки.
4. Базовые принципы этики.
5. Этика предпринимательства: сущность, значение, формы и принципы.
6. Мотивация персонала организации: этический аспект.
7. Гуманность личности как основа здоровья и счастья человека.
8. Развитие гуманных качеств личности.
9. Психологические и этические нормы и принципы профессионального общения.
10. Современные взгляды на место этики в деловом общении.
11. Невербальные составляющие процесса общения.
12. Психологическая совместимость в профессиональной деятельности.
13. «Трудные люди» на производстве и этико-психологические основы работы с ними.
14. Этико-психологические основы переговорного процесса.

15. Стратегия и тактика ведения переговоров в бизнесе.
16. Официальные приемы в деловом бизнесе.
17. Управление коллективом в условиях современного предприятия.
18. Современный руководитель и его профессионально значимые личностные качества.
19. Психологическая культура руководителя современного предприятия.
20. Этико-психологические особенности работы с людьми в условиях рыночных отношений.
21. Значение личного примера в формировании личности.
22. Организация своего дела: этико-психологический аспект.
23. Методы подбора персонала и их характеристика.
24. Характеристика методов стимулирования подчинённых с позиции профессиональной этики.
25. Наказание и поощрение: этико-психологический аспект.
26. Управление конфликтами в условиях современного предприятия.
27. Этикет в деятельности современного делового человека.
28. История этикета и его виды.
29. Дипломатический протокол в России.
30. Межличностные взаимоотношения: этико-психологические аспекты любви.

Вопросы для анализа конфликтной ситуации

- 1) Что предшествовало возникновению ситуации?
- 2) Основные причины возникшего конфликта и его содержание.
- 3) Личностная позиция руководителя предприятия в возникшей ситуации (отношения его к подчинённому), реальные цели руководителя во взаимодействии с подчинённым.
- 4) Определите в ситуации момент, когда руководитель мог бы предупредить её переход в конфликт.
- 5) Что помешало руководителю сделать это (эмоциональное состояние, присутствие свидетелей, растерянность, неожиданность...)?
- 6) Какие приёмы воздействия мог бы использовать руководитель в ситуации и как он их использовал?
- 7) Смысл конфликта для каждого из его участников.
- 8) Варианты выхода из ситуации
- 9) Условия эффективности работы в команде: стиль руководства, взаимодействие членов группы, взаимовлияние, психологический климат коллектива..
- 10) Варианты отношений с подчинённым после конфликта.
- 11) Виды общения. Особенности делового общения.

Образцы проблемных ситуаций:

Пример 1. Я работаю на предприятии, и у меня сложились хорошие дружеские отношения с коллегами и начальством, но в то же время я подчиняюсь требованиям контракта, заключенного со мной; деятельность моего предприятия регулируется государством и «правилами игры» рыночной экономики, связана определенной системой отношений с другими предприятиями. Поэтому мои отношения с коллегами и начальством зависят не от личных симпатий и (или) антипатий, а от способа организации производства, стиля руководства, потребностей рынка. Меня нанимают или увольняют по соображениям производственной необходимости, а не из личных симпатий или антипатий.

Пример 2. Как нужно вести себя в следующей ситуации? Ваше решение.

Вашодногруппник выводит вас из себя своими язвительными шутками. Содержанием этих шуток является все: ваша внешность, одежда, прическа, стиль поведения, успехи и неудачи.

Обычная ошибка: язвительно заметить, что его тупые шуточки не смешны.

Пример 3. Дайте корректные ответы на агрессивно заданные вопросы :

-Вам не кажется, что вы слишком молоды, чтобы претендовать на работу у нас?

-Возникает ощущение, что из-за свойственной вам небрежности, вы способны сильно подставить нашу фирму.

Пример 4.

Твой друг (подруга) робкий, стесняется в незнакомой обстановке, неуверенный, не любит многолюдья. Мало верит в свои силы. Тревожен, часто пребывает в нерешительности. Сосредоточен на субъективных неприятных переживаниях. Часто о них рассказывает своим близким друзьям (сокурсникам). Обладает сочетанием желания проявить себя, быть как все или кумир и не верит в собственный успех.

Задание: порекомендуйте способы коррекции поведения.

Тесты для подготовки к промежуточной аттестации (Демонстрационная версия)

Ценности, лежащие в основании профессиональных этик:

а) моральные,

б)

религиозн

ые, в)

эстетическ

ие, г)

патриотич

еские,

Тест 2.

Универсальность моральных требований это:

а) их действие в любой типичной ситуации, независимо от участвующих в

не лиц, б) их признание всеми без исключения людьми,

в) их поддержка с помощью государственного аппарата

принуждения, г) их известном усеем без исключения людям,

Тест 3.

Способность морального требования перевешивать требования иных сфер культуры и отдельных социальных институтов называют:

а) приоритетностью,

б) универсальностью,

в) абсолютностью,

г) мощью,

Тест 4.

Отсутствует среди фундаментальных нравственных ценностей:

а) непричинение вреда,

б) помощь,

- в) забота,
- г) самосохранение.

Тест 5.

Какие мыслители отстаивали индивидуально-перфекционистское понимание морали:

- а) Э. Дюркгейм,
- б) М.Вебер,
- в) А.Швейцер,
- г) И.А.Ильин,

Тест 6.

Что характеризует общественную мораль:

- а) абсолютизация моральных запретов,
- б) отрицание возможности морально оценивать другого человека,
- в) введение системы исключений из моральных запретов,
- г) опора на идеал индивидуального служения конкретным другим людям,

Тест 7.

Какая тенденции не связана с процессом институционализации морали:

- а) формирование этических кодексов различного рода сообществ,
- б) формирование системы этических комиссий и комитетов,
- в) расширение круга защищенных нравственными нормами существ за счет введения в него животных .
- г) оформление нравственных ценностей в виде правовых актов,

Тест 8.

Понятие «логика меньшего зла» применяется в этике:

- а) к выбору между более и менее выгодной линией поведения,
- б) к выбору неограниченному моральными нормами,
- в) к вынужденным нарушениям прав ради предотвращения катастрофических коллективных потерь,
- г) к безусловному соблюдению прав

Тест 9.

Главной опасностью раздробления нормативного содержания морали в частных кодексах является:

- а) возникновение банальных проявлений зла,
- б) формирование личностей, совершающих зло ради зла,
- в) снижение силы воздействия нравственных ценностей на людей,
- г) оно не создает никаких опасностей,

Тест 10.

В силу чего занятия профессиональной деятельностью требуют широкой автономии специалистов:

- а) необходимость для ее эффективности использовать сложные знания и опираться

на широкий опыт,
б) любви профессионалов к свободе,
в) нигилистического отношения профессионалов к общественному контролю; г) неспособность общества контролировать профессионалов,

Тест 11.

Как можно охарактеризовать зависимость клиента от профессионала (1) и от представителя непрофессионального рода деятельности (трудоого занятия) (2):

а) зависимость больше
случае 1, б) зависимость
больше в случае 2, в)
зависимость одинакова,
г) зависимости нет в обоих
случаях,

Тест 12.

Какую функцию играет этический кодекс по отношению к профессиональному сообществу (ассоциации):

а) помогает поддерживать положительный имидж профессии в обществе и доверие к ней,
б) является способом прикрывать внутренние проблемы,
в) разрушает единство и солидарность членов сообщества,
г) позволяет одной части сообщества диктовать свою волю другой,

Тест 13.

Как создаются этические кодексы профессиональных сообществ (ассоциаций),

б) в результате деятельности инициативных групп и широкой дискуссии профессионалов,
в) в результате деятельности исполнительной власти государства, г) в результате деятельности законодательной власти государства, д) разрабатываются религиозными общинами (приходами) .

Тест 14. Каковы два способа организации профессионально этического регулирования: а) основанный на контролируемой исполнительности и основанный на добросовестности,

б) основанный на насилии и на сознательности,
в) основанный на материальной заинтересованности и на альтруистической жертвенности,
г) основанный на обмане и основанный на угрозах,

Тест 15.

Этические органы (комиссии и комитеты) имеют право:

а) выносить публичные оценки деятельности специалиста, предлагать исключить его из сообщества и лишить права заниматься профессиональной деятельностью.
б) выносить публичные оценки деятельности специалиста, требовать исключить его из сообщества и лишить права заниматься профессиональной деятельностью,

налагать штрафы,

в) выносить публичные оценки деятельности специалиста, требовать исключить его из сообщества и лишить права заниматься профессиональной деятельностью, налагать штрафы и назначать телесные наказания,

г) налагать штрафы и назначать телесные наказания,

Тест 16.

Моральные дилеммы профессиональной деятельности:

а) столкновение требования профессиональной этики с личной заинтересованностью,

б) наличие двух и более возможностей реализовать одну и ту же профессиональную обязанность,

в) столкновение профессионального долга и желания покинуть профессию,

г) конфликт требований профессиональной этики, требующий уникального личного решения,

Тест 17.

Как можно охарактеризовать зависимость клиента от профессионала (1) и от представителя непрофессионального рода деятельности (трудоустройство) (2):

а) зависимость больше в случае 1, б) зависимость

больше в случае 2, в)

зависимость одинакова,

г) зависимости нет в обоих случаях,

Тест 18.

Какую функцию играет этический кодекс по отношению к профессиональному сообществу (ассоциации):

а) помогает поддерживать положительный имидж профессии в обществе и доверие к ней,

б) является способом прикрывать внутренние проблемы,

в) разрушает единство и солидарность членов сообщества,

г) позволяет одной части сообщества диктовать свою волю другой,

Тест 19.

Как создаются этические кодексы профессиональных сообществ (ассоциаций),

б) в результате деятельности инициативных групп и широкой дискуссии профессионалов,

в) в результате деятельности исполнительной власти государства,

г) в результате деятельности законодательной власти государства,

д) разрабатываются религиозными общинами (приходами) .

Тест 20. Каковы два способа организации профессионально этического регулирования: а) основанный на контролируемой исполнительности и основанный на добросовестности,

- б) основанный на насилии и на сознательности,
- в) основанный на материальной заинтересованности и на альтруистической жертвенно- сти,
- г) основанный на обмане и основанный на угрозах,

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он ответил более чем на 50 % вопросов.
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он ответил на 50 % и менее вопросов.

Темы для самостоятельной работы

- 1) «История развития психологии труда в России»
- 2) «Соотношении сознания и бессознательного в психике человека»
- 3) «Характеристика психологических механизмов формирования действий»
- 4) «Индивидуально психологические особенности личности как основание для выбора профессии»
- 5) «Мотивационные теории»
- 6) «Коммуникативные барьеры и их преодоление»
- 7) «Проблемы стресса в современном обществе»
- 8) «Влияние различных профессий на развитие личности»
- 9) «Стадии профессионализации»
- 10) «Профессиональная общность и профессиональная среда»
- 11) «Роль профессиональной этики в жизни человека и общества»
- 12) «Искусство делового общения»
- 13) «Общий нравственный принцип человеческого общения»
- 14) «Имидж современного делового человека»
- 15) Охарактеризуйте вашу «Я-концепцию» и экзистенциальную позицию в общении.
- 16) Этика взаимодействия как часть инклюзивного процесса.
- 17) Этика общения с людьми с ограничениями здоровья как составляющая инклюзивной культуры

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду по семестрам, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Лабораторные занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

