

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Кислова Наталья Николаевна

Должность: Проректор по УМР и качеству образования

Дата подписания: 29.08.2025 11:49:44

Уникальный программный ключ:

52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра управления, сервисных технологий и экономического образования

Утверждаю

Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования



Н.Н. Кислова

Лебедева Екатерина Васильевна

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

«Этика и деловые коммуникации»

Направление подготовки:

38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): «Финансовый менеджмент»

Квалификация выпускника

Бакалавр

Рассмотрено

Протокол № 11 от 24.06.2025 г.

Заседания кафедры управления, сервисных
технологий и экономического образования

Одобрено

Начальник Управления
образовательных программ



Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Этика и деловые коммуникации» разработан в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 954; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59425), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833) и – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970; (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный № 59449), с изменениями, внесенным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный № 63650); от 19 июля 2022 г., регистрационный № 662 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 октября 2022 г., регистрационный № 70414); от 27 февраля 2023 г., регистрационный № 208 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 марта 2023 г., регистрационный № 72833), основной профессиональной образовательной программой по направлению подготовки 38.03.01 Экономика и 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль): «Финансовый менеджмент», с учетом требований профессиональных стандартов 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 г. №731н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 декабря 2022 г., регистрационный № 71783), 08.018 «Специалист по управлению рисками», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г. № 264н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 мая 2025 г., регистрационный № 82370).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям: (перечислить код и содержание компетенции с результатами обучения).

Компетенция	Индикатор	Результаты обучения
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	Знает: основы взаимодействия в коллективе; теорию стратегии сотрудничества Умеет: определять свое место в коллективе; налаживать отношения в коллективе; формировать и использовать стратегию сотрудничества для решения профессиональных задач.
	УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности	Знает: теорию группового поведения; типы взаимодействия в коллективе Умеет: различать особенности поведения людей, в зависимости от их принадлежности к группе (коллективу); учитывать особенности группового взаимодействия в профессиональной деятельности Владеет: навыками взаимодействия в большой и малой группе
	УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	Знает: основы коммуникационного процесса; функциональную характеристику профессионального и делового общения; требования современного этикета к деловому общению. Умеет: формировать и контролировать коммуникационный процесс; налаживать систему коммуникации в целях профессиональной деятельности. Владеет: навыками коммуницирования в коллективе с целью решения профессиональных задач.
	УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Умеет: планировать свое профессиональное развитие в коллективе Владеет: навыками командной работы для достижения поставленного перед коллективом результата
	УК-3.5 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене	Знает: методы и способы обмена информацией; методы и виды презентации результатов деятельности

	информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	Умеет: выстраивать коммуникацию в коллективе; презентовать результаты своей деятельности и деятельности коллектива Владеет: технологией обмена информацией; технологиями презентации результатов деятельности коллектива
--	--	---

Требование к процедуре оценки:

Помещение: компьютерный класс

Оборудование: компьютер, клавиатура, периферийные устройства

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: запрещен (для тестовых заданий), доступ к базам данных, информационно-справочным и поисковым системам (для письменных работ и кейсов).

Нормы времени: 20 минут на тестовые задания (не более 10 вопросов), до 1 академического часа (при количестве вопросов больше 10); 1 академический час (на выполнение каждого письменного задания); 1 академический час (на подготовку вопросов в по собеседованию).

Проверяемая компетенция:

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Проверяемый образовательный результат

Знает: основы взаимодействия в коллективе; теорию стратегии сотрудничества

Тип (форма) задания: собеседование

Пример типовых заданий (оценочные материалы): подготовьтесь к собеседованию по предложенным вопросам.

1. Дайте определение понятию «коллектив»
2. Дайте определение понятию «взаимодействие»
3. Назовите особенности взаимодействия в коллективе
4. Дайте определение понятию «сотрудничества»
5. Опишите цели и задачи сотрудничества в коллективе.
6. Опишите форму сотрудничества в коллективе
7. Что из себя представляет стратегия сотрудничества?
8. Назовите факторы, влияющие на развитие стратегии сотрудничества в коллективе

Оценочный лист к типовому заданию:

Критерии оценки:

1. Дано определение понятию «коллектив» - 1 балл;
2. Дано определению понятию «взаимодействие» - 1 балл;
3. Названы особенности взаимодействия в коллективе
4. Дано определение понятию «сотрудничества» - 1 балл;
5. Описаны цели и задачи сотрудничества в коллективе – 2 балла
6. Описаны форма сотрудничества в коллективе - 2 балла;
7. Дано определение стратегии сотрудничества - 1 балл;
8. Названы факторы, влияющие на развитие стратегии сотрудничества в коллективе – 2 балла

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Проверяемый образовательный результат

Умеет: определять свое место в коллективе; налаживать отношения в коллективе; формировать и использовать стратегию сотрудничества для решения профессиональных задач.

Тип (форма) задания: ситуация для анализа.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): на основе информационных ресурсов сети Интернет, на примере конкретной организации, найдите примеры кодекса корпоративной этики, на основании которого определите:

1. Понятие «коллектива» и его основные характеристики
2. Определение профессиональных целей и задач, на которые направлена деятельность организации.
3. Место работника в коллективе и факторы, которые на это влияют.
4. Систему взаимоотношений работников в коллективе.
5. Стратегию сотрудничества в коллективе

Оценочный лист к типовому заданию:

Критерий	Оценка соответствия		
	соответствует полностью 2	соответствует частично 1	не соответствует 0

Выявлено основные характеристики коллектива			
Определены профессиональные цели и задачи, на которые направлена деятельность организации			
Дана характеристика место работника в коллективе и определены факторы, которые на это влияют			
Дана характеристика системе взаимоотношений работников в коллективе			
Определена стратегия сотрудничества в коллективе			
	10	5	0

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Проверяемый образовательный результат

Знает: теорию группового поведения; типы взаимодействия в коллективе

Тип (форма) задания: тест.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Решите следующий тест:

1. Что является источниками групповой эффективности?

а) организационная культура

б) групповые нормы

в) роли

2. Что из данного является элементами невербального общения?

а) выражение лица

б) грамотная речь

в) интонация

3. Что является источниками индивидуальной эффективности?

а) стратегия организации

б) компетенция

в) групповые нормы

4. Что такое эффект синергии?

а) существенное усиление или ослабление потенциала отдельных участников коллективного процесса

б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации

в) сложное взаимодействие индивидуальной и групповой эффективности

5. Что относится к факторам, которые содействуют сплоченности группы?

а) внешняя угроза

б) общие цели

в) легкость вступления в группу

6. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?

а) Альберт Бандура

б) Элтон Мэйо

в) Джордж Келли

7. Что делают содержательные теории мотивации?

а) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам

б) объясняют, как человек делает свой выбор

в) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека

8. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?

а) конфликт

б) фрустрация

в) стресс

9. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?

а) организационный дизайн

б) организационная культура

в) организационная структура

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

а) через стратегию игнорирования

б) через стратегию окончательного решения

в) через стратегию компромисса.

Критерии оценки:

Верные ответы: 1) б, в, 2) а, в; 3) б, в; 4) а; 5) а, б; 6) б; 7) а; 8) в; 9) в; 10) б

Критерии оценки: по количеству набранных баллов (один правильный ответ – 1 балл)

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Проверяемый образовательный результат

Умеет: различать особенности поведения людей, в зависимости от их принадлежности к группе (коллективу); учитывать особенности группового взаимодействия в профессиональной деятельности

Тип (форма) задания: анализ ситуации.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): На примере конкретной организации:

1. Определите виды групп в коллективе
2. Определите типы поведения людей в каждой группе
3. Объясните, чем объясняется тот или иной тип поведения в группе
4. Объясните, что влияет на формирование группового взаимодействия в коллективе
5. Объясните, как можно учитывать особенности группового взаимодействия в данной организации

Оценочный лист к типовому заданию:

Критерий	Оценка соответствия		
	соответствует полностью 2	соответствует частично 1	не соответствует 0
Определены виды групп в коллективе			
Определены типы поведения людей в группе			
Объяснено чем объясняется тот или иной тип поведения в группе			
Объяснено, что влияет на формирование группового взаимодействия в коллективе			
Объяснено как можно учитывать особенности группового взаимодействия в данной организации			
	10	5	0

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает (взаимодействует), учитывает их в своей деятельности

Проверяемый образовательный результат

Владеет: навыками взаимодействия в большой и малой группе

Тип (форма) задания: тест.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Ответьте на вопросы теста:

Тест состоит из семи разделов. В каждом из разделов нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно вашему представлению об их соответствии вашему собственному поведению. Эти десять баллов могут быть распределены между несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу.

1. Что, по моему мнению, я могу внести в работу команды:

- (a) я полагаю, что могу сразу увидеть новые возможности и извлечь из них пользу;
- (b) я могу хорошо сработаться с самыми разными людьми;
- (c) генерирование идей является одним из моих природных качеств;
- (d) у меня есть способность привлекать людей, которые могут внести ценный вклад в работу группы;
- (e) моя личная эффективность во многом основана на способности доводить начатое до конца;
- (f) я готов(а) смириться с временной непопулярностью, если это приведет к значительным результатам в дальнейшем;

• (g) обычно я быстро "схватываю", что будет "работать" на практике в известных мне ситуациях;

• (h) я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без проявления пристрастия или предвзятости.

2. Мои возможные недостатки при работе в команде могут проявляться следующим образом:

• (a) я ощущаю беспокойство, если собрания команды недостаточно структурированы, их ход плохо контролируется и они проводятся в недостаточно организованной манере;

• (b) в противовес команде я склонен(а) поддерживать людей, чья обоснованная точка зрения не получила должной оценки;

• (c) я склонен(а) много говорить в моменты, когда группа переходит к предложению новых идей;

• (d) мой объективизм затрудняет нахождение компромисса с коллегами;

• (e) когда возникает необходимость дать ход какому-либо делу, окружающие порой воспринимают меня как человека, склонного к авторитарным методам;

• (f) мне трудно принимать руководящие решения, потому что я слишком чуток(а) к атмосфере в группе;

• (g) я склонен(а) увлекаться идеями, которые приходят мне в голову, и таким образом терять "нить" происходящего вокруг;

• (h) мои коллеги нередко считают меня человеком, излишне беспокоящимся о деталях и преувеличивающим возможность неблагоприятного исхода событий.

3. Когда я участвую в работе над каким-либо проектом с другими людьми:

- (a) я обладаю способностью влиять на людей, не оказывая давления на них;

- (b) моя внимательность позволяет избегать многих ошибок и оплошностей;
 - (c) я готов(а) настаивать на немедленных действиях для того, чтобы участники не тратили времени впустую и не теряли из виду основную цель;
 - (d) я способен(а) внести оригинальный вклад в работу группы;
 - (e) я всегда готов(а) поддержать разумное предложение, отвечающее общим интересам;
 - (f) я всегда веду поиск новейших идей и разработок;
 - (g) я полагаю, что окружающие ценят мою способность к беспристрастным суждениям;
 - (h) на меня можно положиться в том, что все основные виды работ будут организованы.
4. Характерный для меня подход к групповой работе состоит в следующем:
- (a) я искренне заинтересован(а) в том, чтобы лучше узнать коллег;
 - (b) если я с чем-то не согласен(а), я достаточно легко бросаю вызов мнению окружающих или поддерживаю точку зрения меньшинства;
 - (c) обычно я умею находить аргументы для опровержения необоснованных предложений;
 - (d) я думаю, у меня есть талант к организации работы надлежащим образом, когда необходимо воплотить на практике намеченный план;
 - (e) я склонен(а) избегать банальностей и выступать с неожиданными предложениями;
 - (f) я обычно стремлюсь достичь совершенства в любой деятельности;
 - (g) я умею извлекать выгоду для группы, используя внешние контакты;
 - (h) я выслушиваю разные точки зрения, но при принятии окончательного решения руководствуюсь собственным мнением.

5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

- (a) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;
 - (b) мне интересно заниматься практическим решением проблем;
 - (c) мне нравится осознавать, что я способствую хорошим рабочим отношениям;
 - (d) я могу лоббировать принятие необходимого решения;
 - (e) я умею сходить с людьми, которые могут предложить новые идеи;
 - (f) я умею добиваться согласия людей действовать необходимым образом;
 - (g) я чувствую себя комфортно, когда могу полностью сосредоточиться на выполнении задачи;
 - (h) мне нравится находить область деятельности, где нужно напрягать свое воображение.
6. Если бы мне вдруг поручили решение трудной задачи, ограничив время и предоставив в мое распоряжение незнакомых людей:
- (a) я, скорее всего, уединился(ась) бы для того, чтобы найти выход из создавшегося положения перед тем, как разрабатывать единую линию поведения;
 - (b) я был бы готов(а) поддержать того, чей подход к решению задачи окажется самым позитивным, каким бы сложным он ни был;
 - (c) я бы нашел(а) способ сократить время решения задачи, установив, какой наилучший вклад могли бы внести различные люди;
 - (d) моя склонность к безотлагательному решению задачи помогла бы мне обеспечить выполнение графика;
 - (e) я полагаю, что сохранил(а) бы хладнокровие и способность мыслить объективно;
 - (f) я был(а) бы готов(а) добиваться цели, несмотря на любое давление;
 - (g) я был(а) бы готов(а) взять на себя роль лидера, если бы признавал(а), что группа не продвигается вперед;
 - (h) я прибег(ла) бы к групповым обсуждениям для того, чтобы стимулировать поиск новых идей и сдвинуть дело с "мертвой точки".

7. Работая в группе и думая об имеющихся у меня проблемах:

- (a) я склонен(а) высказывать свое недовольство тем, кто препятствует прогрессу в работе;
- (b) я готов(а) признать, что окружающие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен(а) и недостаточно полагаюсь на интуицию;
- (c) я готов(а) признать, что мое стремление к тому, чтобы все выполнялось надлежащим образом, может задерживать продвижение работы;
- (d) я склонен(а) быть требовательным к работе других и полагаться на одного или двух членов команды, к которым я испытываю расположение;
- (e) мне сложно начать что-либо делать, если не ясны цели;
- (f) иногда я не в состоянии объяснить сложные идеи, которые приходят мне в голову;
- (g) я сознаю, что хочу от других того, чего не могу сделать сам;
- (h) я не решаюсь изложить мои возражения, когда сталкиваюсь с реальной оппозицией.

Критерии оценки:

Убедитесь, что сумма баллов за все вопросы каждого раздела равна 10 и итог для всех семи разделов равен 70. В таблице представлено распределение утверждений по всем семи разделам для восьми основных ролей в команде, описанных Белбин (в шапке таблицы указаны первые буквы названия ролей). Для подсчета очков по каждой роли впишите в таблицу баллы по каждому из утверждений. Например, для первого раздела 10 баллов могли быть распределены следующим образом: a = 3; b = 1; c = 4; d = 0; e = 1; f = 0; g = 0; h = 1.

Эти баллы необходимо вписать в соответствующие столбцы первой строки таблицы. То же самое необходимо сделать по всем остальным разделам вопросника, а затем просуммировать баллы для каждого из восьми столбцов.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Проверяемый образовательный результат

Знает: основы коммуникационного процесса; функциональную характеристику профессионального и делового общения; требования современного этикета к деловому общению.

Тип (форма) задания: тест.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Решите тест:

1. Этика – это философская дисциплина, изучающая:
 - а) развитие человеческого общества
 - б) внутреннюю природу человека
 - в) мораль и нравственность
 2. Видение себя глазами партнера по общению – это:
 - а) рефлексия
 - б) отчуждение
 - в) идентификация
 3. Прямое деловое общение характеризуется:
 - а) ответными реакциями собеседников
 - б) общением в пределах видимости
 - в) непосредственным речевым контактом
 4. Во многих случаях, имидж – это результат умелой ориентации в конкретной ситуации, а именно правильного выбора своей:
 - а) модели поведения
 - б) заинтересованности в отношениях с другими
 - в) способности.
 5. При авторитарном стиле ведения совещания руководитель:
 - а) допускает возражения
 - б) уверенно держит бразды правления
 - в) ищет поддержку среди коллег к общению
 6. Коммуникативная сторона общения:
 - а) взаимопонимание участников общения
 - б) обмен информацией между людьми
 - в) организация взаимодействия между людьми
 7. Деловая этика представляет собой:
 - а) личное поведение человека
 - б) совокупность принципов поведения людей
 - в) деловые отношения предпринимателей
 8. Любое вербальное и невербальное общение как минимум двух людей называют:
 - а) диалогом
 - б) трансакциями
 - в) трансактами
 9. Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы:
 - а) избегать конфронтации
 - б) избегать личных оскорблений
 - в) мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию
 10. В деловой этике осознание невозможности немедленного преодоления слабости партнера, его недостатков – это проявление принципа:
 - а) сознательности
 - б) постепенности
 - в) терпимости +
- Критерии оценки:
- Верные ответы: 1)в, 2)а; 3)в; 4)а; 5)б; 6)б; 7)б; 8)в; 9)а; 10)в
- Критерии оценки: по количеству набранных баллов (один правильный ответ – 1 балл)

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Проверяемый образовательный результат

Умеет: формировать и контролировать коммуникационный процесс; налаживать систему коммуникации в целях профессиональной деятельности.

Тип (форма) задания: анализ ситуации.

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Схема комплексного анализа коммуникативной ситуации

1. Сформулируйте цели каждого из участников коммуникации в данном фрагменте. Меняются ли цели по ходу общения? Как? Персонаж А - предметная цель -коммуникативная цель Персонаж Б - предметная цель - коммуникативная цель

2. Охарактеризуйте типы общения, происходящего между участниками коммуникации (открытое/закрытое, инициативное /принудительное, официальное/неофициальное, этикетное/свободное и т.д.). Изменяется ли тип общения по ходу анализируемого фрагмента?

3. Охарактеризуйте языковой паспорт персонажей. Допускают ли они речевые ошибки, нарушают ли нормы культуры речи? Как персонажей характеризует их речь?

4. Охарактеризуйте соблюдение каждым из персонажей этикетных норм, укажите на нарушения: Этикет внешнего вида: персонаж А персонаж Б Речевой этикет: персонаж А персонаж Б Этикет поведения: персонаж А персонаж Б

5. Охарактеризуйте роли, реализуемые персонажами в анализируемом фрагменте (социальные и коммуникативные). Изменяются ли коммуникативные роли по ходу фрагмента?

6. Перечислите речевые игры, обнаруживающиеся в общении персонажей.

7. Найдите примеры косвенного общения в анализируемом фрагменте. Интерпретируйте косвенный смысл высказываний.

8. Найдите во фрагменте проявления действия тех или иных законов общения, подтвердите примером.

9. Охарактеризуйте невербальное поведение персонажей. Каков объем использования персонажами невербальных средств общения? Что персонажи сигнализируют невербально, как они пользуются невербальными средствами?

10. Охарактеризуйте соблюдение персонажами соблюдения универсальных принципов бесконфликтного общения, приведите примеры.

11. Приведите примеры правил и приемов речевого воздействия, используемых персонажами: персонаж А - персонаж Б -

12. Какими правилами речевого воздействия на определенную категорию собеседников пользуются персонажи (какие приемы воздействия на мужчин, женщин, старших, младших, образованных и необразованных и т.д. они используют?) Заключение - в свободной форме. Необходимо охарактеризовать коммуникативные позиции персонажей - у кого они сильнее, у кого слабее, как коммуникативные позиции меняются в ходе общения, кто достигает, а кто не достигает поставленных целей и каких, кто эффективней использует правила и приемы общения.

Н. ГОГОЛЬ. Обед у Собакевича

Увидев гостя, Собакевич сказал отрывисто: “Прошу!” и повел его во внутренние покои жилья.

...Зная привычку его наступать на ноги, Чичиков очень осторожно передвигал своими и давал ему дорогу вперед. Хозяин, казалось, сам чувствовал за собою этот грех и тот же час спросил: “Не побеспокоил ли я вас?” Но Чичиков поблагодарил, сказав, что еще не произошло никакого беспокойства.

Вошел в гостиную, Собакевич показал на кресла, сказав опять: “Прошу!”. ...Гость и хозяин не успели промолчать двух минут, как дверь в гостиную отворилась и вошла хозяйка... Вошла она степенно, держа голову прямо, как пальма.

- Это моя Феодулия Ивановна! - сказал Собакевич. Чичиков подошел к ручке Феодулии Ивановны, которую она почти впинула ему в губы, причем он имел случай заметить, что руки были вымыты огуречным рассолом. Феодулия Ивановна попросила садиться, сказавши тоже: “Прошу!” - и, сделав движение головою, подобно актрисам, представляющим королей.

Затем она уселась на диване, накрылась своим мериновым платком и уже на двинула более ни глазом, ни бровью. ...Почти в течение целых пяти минут все хранили молчание...

- Мы об вас вспоминали у председателя палаты, у Ивана Григорьевича, - сказал наконец Чичиков, видя, что никто не располагается начинать разговора, - в прошедший четверг. Очень приятно провели там время.

- Да, я не был тогда у председателя, - отвечал Собакевич. - А прекрасный человек!

- Кто такой? - сказал Собакевич, глядя на угол, печи.

- Председатель.

- Ну, может быть, это вам так показалось: он только что масон, а такой дурак, какого свет не производил.

Чичиков немного озадачился таким отчасти резким определением, но потом, поправившись, продолжал: - Конечно, всякий человек не без слабостей, но зато губернатор, какой превосходный человек!

- Губернатор превосходный человек?

- Да, неправда ли!

- Первый разбойник в мире!

- Как, губернатор разбойник? - сказал Чичиков и совершенно не мог понять, как губернатор мог попасть в разбойники. - Признаюсь, этого я бы никак не подумал, - продолжал он.

- Но позвольте, однако же, заметить: поступки его совершенно не такие, напротив, скорее даже мягкости в нем много. - Тут он привел в доказательство даже кошельки, вышитые его собственными руками, и отозвался с похвалою о ласковом выражении лица его. - И лицо разбойничье! - сказал Собакевич. - Дайте ему только нож да выпустите его на большую дорогу - зарежет, за копейку зарежет! Он, да еще вице-губернатор - это Гога и Магога!

“Нет, он с ними не в ладах, - подумал про себя Чичиков. - А вот заговорю я с, ним о полицмейстере: он, кажется, друг его”.

- Впрочем, что до меня, - сказал он. - Мне, признаюсь, более всех нравится полицмейстер. Какой-то этакой характер прямой, открытый; в лице видно что-то простосердечное.

- Мошенник! - сказал Собакевич очень хладнокровно, - продаст, обманет, еще и пообедает с вами. Я их знаю всех: это все мошенники, весь город такой там: мошенник на мошеннике сидит и мошенником погоняет. Все хриstopродавцы. Один там только и есть порядочный человек: прокурор; да и тот, если сказать правду, свинья.

После таких похвальных, хотя несколько кратких биографий Чичиков увидел, что о других чиновниках нечего упоминать, и вспомнил, что Собакевич не любил ни о ком хорошо отзываться.

- Что ж, душенька, пойдем обедать, - сказала Собакевичу его супруга.

- Прошу! - сказал Собакевич.

- Ши, моя душа, сегодня очень хороши! - сказал Собакевич, отхлебнувши щей...

- У губернатора, однако ж, недурен стол, - сказал Чичиков.

- Да знаете ли, из чего это все готовится? Вы есть не станете, когда узнаете.

- Не знаю, как готовится, об этом я не могу судить, но свиные котлеты и разварная рыба были превосходны.

- Это вам так показалось. Ведь я знаю, что они на рынке покупают. Купит вон тот каналья повар, что выучился у француза, котла, обдерет его, да и подает на стол вместо зайца.

- Фу, какую ты неприятность говоришь, - сказала супруга Собакевича.

- А что ж, душенька, так у них делается, я не виноват, так у них у всех делается. Все что ни есть ненужного, что Акулька у нас бросает, с позволения сказать, в помойную лохань, они его в суп! да в суп! туда его!

- Ты за столом всегда эдакое расскажешь! - возразила опять супруга.

- Что ж, душа моя, - сказал Собакевич, - если бы я сам это делал, но я тебе прямо в глаза скажу, что я гадостей не стану есть. Мне лягушку хоть сахаром облепи, не возьму ее, в рот, и устрицы тоже не 25 возьму: я знаю, на что устрица похожа. ...Толкуют: просвещение, просвещение, а это просвещение - фук! Сказал бы и другое слово, да вот только что за столом неприлично

Критерии оценки:

1. Определены цели общения – 1 балл;
2. Определен тип общения – 1 балл;
3. Определен языковой паспорт коммуникации – 1 балл;
4. Определено соблюдение этикетных норм – 1 балл;
5. Выявлены роли участников общения – 1 балл;
6. Определены косвенные речевые акты – 1 балл;
7. Выявлены используемые законы общения – 1 балл;
8. Определено невербальное общение персонажей – 1 балл;
9. Определены приемы речевого взаимодействия – 1 балл;
10. Определены приемы речевого воздействия на определенную категорию собеседника – 1 балл.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)

Проверяемый образовательный результат

Владеет: навыками коммуницирования в коллективе с целью решения профессиональных задач.

Тип (форма) задания: тест.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Ответьте на вопросы теста.

Вопросы:

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы и в учебе и в труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей
25. Я могу заставить себя утром сделать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не смогу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.

33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который не устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делающие общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю как завоевать авторитет среди других людей.
43. Решая проблемы использую опыт других.
44. Мне не интересно заниматься однообразным, неинтересным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Критерии оценки:

Если ты полностью согласен с приведенным утверждением, то напротив номера вопроса поставь цифру “4”; если скорее согласен, чем не согласен — цифру “3”; если трудно сказать — “2”; скорее не согласен, чем согласен — “1”; полностью не согласен — “0”.

После ответов на вопросы необходимо посчитать отдельно суммы баллов за следующие вопросы:

- А — вопросы № 1, 9, 17, 25, 33;
- Б — вопросы № 2, 10, 18, 26, 42;
- В — вопросы № 3, 11, 19, 35, 43;
- Г — вопросы № 4, 12, 20, 28, 44;
- Д — вопросы № 5, 13, 21, 29, 37, 45;
- Е — вопросы № 6, 14, 30, 38, 46;
- Ж — вопросы № 7, 23, 31, 39, 47;
- З — вопросы № 16, 24, 32, 40, 48.

Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

- А — умение управлять собой;
- Б — осознание цели;
- В — умение решать проблемы;
- Г — наличие творческого подхода;
- Д — влияние на окружающих;
- Е — знание правил организаторской работы;
- Ж — организаторские способности;
- З — умение работать с группой.

Если сумма в столбце меньше 10, то данное качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то качество развито хорошо. Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли ты, обрати внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы № 8, 15, 22, 27, 34, 36, 42. Если ты на каждый из них поставил более 1 балла, ты был не искренен в самооценке.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Проверяемый образовательный результат

Умеет: планировать свое профессиональное развитие в коллективе

Тип (форма) задания: собеседование

Пример типовых заданий (оценочные материалы): На примере конкретной организации спланируйте свое профессиональное развитие в коллективе.

Критерии оценки:

1. Собственные склонности, навыки, умения, навыки, компетенции оценены адекватно – 1 балл;
2. Для развития карьеры подобрана организация, соответствующая профессиограмме – 1 балл;
3. Адекватно определены направления профессиональной деятельности и соответствующие подразделения – 1 балл;
4. Описана организационная культура выбранной организации – 1 балл;
5. Выбраны методы включения в организационную культуру – 1 балл;
6. Логически выстроена структура карьеры в выбранной организации, адекватно определены сроки и порог карьерного роста – 1 балл;
7. Выявлены факторы, которые будут влиять на развитие карьеры в выбранной организации – 1 балл;
8. Определены каналы взаимодействия с различными категориями работников организации – 1 балл;
9. Описаны профессиональные операции, которые способствуют профессиональному развитию и продвижению по карьерной лестнице – 1 балл;
10. Указаны особенности коммутационной сети организации, которые способствуют и мешают профессиональному развитию – 1 балл;

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.4. Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Проверяемый образовательный результат

Владеет: навыками командной работы для достижения поставленного перед коллективом результата

Тип (форма) задания: тест

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Ответьте на вопросы тестов

Тест 1. Работа в команде

№	Вопрос	ДА	НЕТ
1	Любите ли Вы быть в центре внимания?		
2	Легко ли вам удастся найти тему для разговора с незнакомым человеком?		
3	Всегда ли Вы внимательно слушаете собеседника?		
4	Имеются ли хотя бы две области, в которых Вы разбираетесь?		
5	Раздражает ли Вас, если Вашим мнением пренебрегают?		
6	Хороший ли Вы оратор?		
7	Будете ли Вы продолжать разговор, если тема разговора Вам не известна?		
8	Вы любите больше говорить, чем слушать?		
9	Любите ли Вы давать советы?		
10	Имеете ли Вы собственное мнение по любому вопросу?		
11	Дадите ли Вы понять собеседнику, что тема разговора Вам не интересна?		

Критерии оценки:

За определенный ответ начисляются баллы

Да — 5

Нет — 0

До 20 — не рекомендуется для командной работы.

20–40 — контактный, но закрытый человек.

45–55 — командный игрок, коммуникатор.

Тест 2. Работа в команде

Продолжите фразу, отметив наиболее значимые для Вас критерии.

1. Профессию следует выбирать исходя из...

А) Значимости профессии, ее престижности.

Б) Преимуществ, которыми она обеспечит.

В) Своих возможностей, дальнейших перспектив для себя.

2. Путешествуя, вы...

А) Боитесь сбиться с пути.

Б) Отправляетесь путешествовать в давно знакомые места.

В) Легко ориентируетесь.

3. После беседы вы...

А) Чаще всего не можете вспомнить, о чем шла беседа.

Б) Запоминаете только то, что вас интересовало.

В) Легко можете вспомнить весь ход беседы.

4. Вы можете без ошибки повторить фразу, произнесенную на иностранном языке.

А) Да, но не совсем правильно.

Б) Да, если слово было произнесено четко.

В) Да, без затруднений.

5. В свободное время вы предпочитаете...

А) Находиться в компании.

Б) Вам безразлично, чем заниматься.

В) Оставаться наедине с собой, чтобы поразмыслить.

6. Вы долго занимаетесь одним делом и прекращаете его...

А) Когда Вы довольны результатом.

Б) Когда Вам надоест им заниматься.

В) Когда дело закончено и выполнено отлично.

7. Когда вы один, то...

А) Пытаетесь чем-нибудь занять себя.

Б) Мечтаете о вещах, связанных с вашей работой.

В) Мечтаете о чем-либо абстрактном.

8. Когда вас захватывает идея, то вам легче думать о ней...

А) В одиночестве.

Б) Только там где не шумно.

В) Независимо от того, где и с кем вы находитесь.

9. Отстаивая свою идею, вы...

А) Измените свое мнение, если сопротивление будет слишком сильным.

Б) Останетесь при своем мнении, какие бы контраргументы вам не выдвигались.

В) Можете отказаться от идеи, если контраргументы будут убедительными

Критерии оценки:

За определенный ответ начисляются баллы

А — 3

Б — 0

В — 6

Результат:

До 25 — Не командный игрок, самодостаточен, но не активен.

До 40 — может работать в команде, но не гибок и принципиален.

Выше — контактный, дружелюбный, легкий в общении человек, командный игрок

Тест 3. Работа в команде (коммуникабельность, конфликтность)

№	Вопросы	ДА	НЕТ	ИНОГДА
1	Волнуетесь ли Вы перед назначенной деловой встречей?			
2	Часто ли Вы откладываете визит к врачу, до тех пор, пока не станет плохо?			
3	Вызывает ли у вас смятение или недовольство когда вам поручают выступить с докладом?			
4	Вас посылают в командировку в другой город, вы постараетесь этого избежать?			
5	Любите ли вы делиться своими переживаниями с другими?			
6	Вас раздражает, если на улице к вам обращаются незнакомые люди с вопросом или просьбой?			
7	Как вы считаете, людям разных поколений трудно понимать друг друга?			
8	Постесняетесь ли вы напомнить знакомому о возврате долга?			
9	Промолчите ли вы, если вам в ресторане подадут некачественное блюдо?			
10	Оказавшись наедине с незнакомым человеком, вы вступите в беседу первым?			
11	Если в кассе длинная очередь, вы предпочтете отказаться от своего намерения совершить покупку?			
12	Побойтесь ли вы выступать в составе комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?			
13	Есть ли у вас собственные критерии оценки произведений искусства, литературы?			
14	Если вы услышите ошибочную точку зрения высказанную посторонним, вы предпочтете промолчать?			
15	Вызывает ли у вас раздражение просьба помочь разобраться в каком-либо служебном вопросе?			
16	Вы охотнее излагаете свою точку зрения в письменном виде, чем в устной форме?			

Критерии оценки:

За определенный ответ начисляются баллы

Да — 2.

Иногда — 1.

Нет — 0.

Результат:

До 5 баллов — конфликтоген, не рекомендуется к командной работе.

До 10 — поверхностный человек, контактен, сноб.

До 15 — контактный, но непостоянный, быстро переключающийся игрок.

До 20 — коммуникабелен, контактен, км.

До 25 — оптимистичен, можно доверять некоторые функции руководителя.

До 30 — не рекомендуется для командной работы.

Свыше — конфликтоген, замкнут.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды

Проверяемый образовательный результат

Знает: методы и способы обмена информацией; методы и виды презентации результатов деятельности

Тип (форма) задания: собеседование.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Подготовьте ответы на вопросы:

1. Дайте определение понятию «информация»
2. Дайте определению понятию «обмен информацией».
3. Составьте схему обмена информацией.
4. Что из себя представляют методы обмена информацией?

5. В модельной ситуации опишите схему, методы и способы обмена информацией.
6. Дайте определение понятию «презентация»
7. Дайте определению понятию «презентация результатов деятельности».
8. Назовите основные виды презентации результатов деятельности.
9. В модельной ситуации опишите методы презентации результатов деятельности
10. Определите связь «презентации результатов деятельности» с «обменом информацией»

Критерии оценки:

- 1 Дано определение понятию «информация» - 1 балл;
- 2 Дано определению понятию «обмен информацией» - 1 балл;
- 3 Составлена схему обмена информацией - 1 балл;
- 4 Объяснено, что из себя представляют методы обмена информацией - 1 балл;
- 5 В модельной ситуации описана схему, методы и способы обмена информацией - 1 балл;
- 6 Дано определение понятия «презентация» - 1 балл;
- 7 Дано определение понятия «презентация результатов деятельности» - 1 балл;
- 8 Названы основные виды презентации результатов деятельности - 1 балл;
- 9 В модельной ситуации описаны методы презентации результатов деятельности - 1 балл;
- 10 Определены связь «презентации результатов деятельности» с «обменом информацией» - 1 балл.

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды

Проверяемый образовательный результат

Умеет; выстраивать коммуникацию в коллективе; презентовать результаты своей деятельности и деятельности коллектива

Тип (форма) задания: самопрезентация.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): подготовить самопрезентацию, посвященную описанию своей работы в компании «ХХ»; задача – создать максимально полное представление о себе у присутствующих. Форма и способ представления выбирается самостоятельно. Время на подготовку – 10 мин. Время на выступление – 4 мин.

В выступлении должны прозвучать ответы на представленные ниже вопросы.

1. ФИО, должность.
2. Цель Вашей работы в компании.
3. Считаете ли Вы себя эффективным руководителем/ менеджером? Почему Вы так думаете?
4. Какой будет Ваша работа в компании через 1 год? 2 года?

Критерии оценки:

1. Полные ответы на поставленные вопросы – до 2 баллов;
2. Учет интересов аудитории до 2 баллов
3. Контакт с аудиторией - до 2 баллов
4. Управлением вниманием аудитории - до 2 баллов
5. Ответы на вопросы аудитории - до 2 баллов

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-3.5. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды

Проверяемый образовательный результат

Владеет: технологией обмена информацией; технологиями презентации результатов деятельности коллектива

Тип (форма) задания: тест.

Пример типовых заданий (оценочные материалы): Ответьте на вопросы теста

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли вас из колеи ее ожидание?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до последнего момента?
3. Вызывает ли у вас смущение и неудовольствие поручение выступать 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 какой-нибудь вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постеснялись 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...?

12. Боитесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
 13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет вы не примете. Это так?
 14. Услышав где-нибудь 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?
- Критерии оценки: за каждое «да» — 2 очка, «иногда» — 1 очко, «нет» — 0.
- Затем общее число очков суммируется и по классификатору определяется, к какой категории людей вы относитесь.

30-32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям то же 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 недовольством — в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности вы обретаете 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 вы 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 раздражение 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 можете себя заставить не отступать.

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. Задумайтесь над этим!

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 надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительнее откоситесь к людям; наконец, подумайте и о своем здоровье — такой стиль жизни не проходит бесследно

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Зачет с оценкой проходит в форме собеседования по билетам.

В каждом билете 2 вопроса. По каждому из заданий билета обучающийся может набрать максимум 6 баллов, после ответа на все задания баллы суммируются. Итого: за зачет обучающийся может набрать максимум 12 баллов, которые приплюсовываются к баллам промежуточного контроля по результатам работы в течение семестра.

Оценка «зачтено» 56-100 баллов.

Оценка «незачтено» 0-55 баллов.

Зачет (максимально 12 баллов).

- Высокий уровень, 9-12 баллов.

Знает: основы взаимодействия в коллективе; теорию группового поведения; теорию стратегии сотрудничества; типы взаимодействия в коллективе; основы коммуникационного процесса; функциональную характеристику профессионального и делового общения; требования современного этикета к деловому общению; методы и способы обмена информацией; методы и виды презентации результатов деятельности. Умеет: различать особенности поведения людей, в зависимости от их принадлежности к группе (коллективу); учитывать особенности группового взаимодействия в профессиональной деятельности; определять свое место в коллективе; налаживать отношения в коллективе; формировать и использовать стратегию сотрудничества для решения профессиональных задач; формировать и контролировать коммуникационный процесс; налаживать систему коммуникации в целях профессиональной деятельности; выстраивать коммуникацию в коллективе; презентовать результаты своей деятельности и деятельности коллектива; планировать свое профессиональное развитие в коллективе. Владеет:

навыками взаимодействия в большой и малой группе, навыками коммуницирования в коллективе с целью решения профессиональных задач; технологией обмена информацией; технологиями презентации результатов деятельности коллектива.

-Продвинутый уровень, 8-11 баллов.

Знает: основы взаимодействия в коллективе; теорию группового поведения; типы взаимодействия в коллективе; основы коммуникационного процесса; требования современного этикета к деловому общению; методы и способы обмена информацией; методы и виды презентации результатов деятельности. Умеет: учитывать особенности группового взаимодействия в профессиональной деятельности; определять свое место в коллективе; налаживать отношения в коллективе; налаживать систему коммуникации в целях профессиональной деятельности; презентовать результаты своей деятельности и деятельности коллектива; Владеет: навыками взаимодействия в большой и малой группе, навыками коммуницирования в коллективе технологией обмена информацией и презентации результатов деятельности

- Пороговый уровень, 3-7 баллов.

Знает: основы взаимодействия в коллективе; основы коммуникационного процесса; способы обмена информацией; методы презентации результатов деятельности. Умеет: учитывать особенности группового взаимодействия в профессиональной деятельности; определять свое место в коллективе; налаживать отношения в коллективе; выстраивать коммуникацию в коллективе; презентовать результаты своей деятельности. Владеет: навыками коммуницирования в коллективе; технологией обмена информацией.