

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Белгородский Валерий Савельевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.03.2024 14:31:57
Уникальный программный ключ:
8df276ee93e17c18e7bee9e7cad2d0ed9ab82473

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

Институт Магистратура
Кафедра Психологии

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

для проведения текущей и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

Этика и психология профессиональной деятельности

Уровень образования	магистратура
Направление подготовки	52.04.01 Хореографическое искусство
Профиль	Хореографическое искусство. Теория. Педагогика
Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения	2 года
Форма обучения	заочная

Оценочные материалы учебной дисциплины «Этика и психология в профессиональной деятельности» основной профессиональной образовательной программы высшего образования, рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 10 от 25.05.2022г

Составитель оценочных материалов учебной дисциплины «Этика и психология в профессиональной деятельности»:

Доцент	А.В. Никольская
Заведующий кафедрой:	Н.В. Калинина

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Этика и психология в профессиональной деятельности» изучается на втором курсе.

1.1. Форма промежуточной аттестации: зачет
Курсовая работа/Курсовой проект – не предусмотрены.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Оценочные средства являются частью рабочей программы учебной дисциплины и предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших компетенции, предусмотренные программой.

Целью оценочных средств является установление соответствия фактически достигнутых обучающимся результатов освоения дисциплины, планируемыми результатам обучения по дисциплине, определение уровня освоения компетенций.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- оценка уровня освоения универсальных, компетенций, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины;
- обеспечение текущего и промежуточного контроля успеваемости;
- оперативного и регулярного управления учебной, в том числе самостоятельной деятельностью обучающегося;
- соответствие планируемых результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

Оценочные материалы по учебной дисциплине включают в себя:

- перечень формируемых компетенций, соотнесённых с планируемыми результатами обучения по учебной дисциплине;
- типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки соответствуют поставленным целям обучения;
- надежности: используются единообразные стандарты и критерии для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся имеют равные возможности для достижения успеха.

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

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

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

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

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		текущий контроль (включая контроль самостоятельной работы обучающегося)	промежуточная аттестация
УК -5 ИД-УК-5.1	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействует с людьми различного социального и культурного статуса, учитывая их особенности; - проявляет уважение к людям, имеющим другие взгляды и мнения, и умеет адекватно реагировать на различные культурные и социальные нормы поведения; - умеет работать в коллективе, в котором есть люди разных национальностей, и учитывает их культурные особенности при выполнении задач; <p>способен адекватно оценивать культурные различия и учитывать их в процессе общения с представителями других культур;</p>	Устный опрос	Зачет – устный опрос по вопросам
УК -5 ИД-УК-5.2	<ul style="list-style-type: none"> - обладает навыками эффективной коммуникации с представителями других культур, умение находить общие темы и строить диалог на основе взаимопонимания; - демонстрирует адекватное и критическое осознание своей роли в качестве субъекта профессиональной деятельности, т.е. понимание своих обязанностей, прав и ответственности в рамках профессионального сообщества; 	Ролевая игра	
УК -6 ИД-УК-6.1	анализирует свои сильные и слабые стороны, определяет свои профессиональные цели и разрабатывает планы по их достижению;	Устный опрос	
УК -6 ИД-УК-6.2	<ul style="list-style-type: none"> - способен к самокритике и признанию ошибок; - способен к адекватной оценке своих результатов и достижений; <p>планирует личностное развитие, определение приоритетных областей для изучения и развития;</p>	Ролевая игра	
УК -6 ИД-УК-6.3	- демонстрирует регулярную самооценку и корректировку плана личностного развития в соответствии с достигнутыми результатами и новыми целями	Контрольная работа.	

ПК-4 ИД-ПК-4.2	<ul style="list-style-type: none">- способен анализировать свой профессиональный опыт и выявлять свои сильные и слабые стороны;- принимает обратную связь со стороны коллег и руководства и использует ее для улучшения своей профессиональной деятельности;- анализирует требования профессионального сообщества и оценивает свои знания и навыки по отношению к этим требованиям;- демонстрирует постоянное чтение профессиональной литературы и изучение онлайн-курсов для расширения знаний и навыков; осуществляет регулярное участие в программе оценки производительности и использование ее результатов для определения областей для улучшения профессиональной работы.	Устный опрос	
-------------------	--	--------------	--

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Оценочные материалы **текущего контроля** успеваемости по учебной дисциплине, в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания.

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

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

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

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Устный опрос по теме «Профессиональная этика» (УК-5, ИД-УК-5.1; УК-6, ИД-УК-6.1; ПК-4, ИД-ПК-4.2)

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

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

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

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Устный опрос по вопросам:

Время на подготовку 15 мин

Способ выбора вопросов: случайный

Вопросы	Ответ	Компетенции
<p>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия</p>		
<p>Каковы нормы и правила поведения специалиста с учетом особенностей Вашей профессиональной деятельности?</p>	<p>Профессиональная солидарность; понимание профессионального долга; понимание профессиональной ответственности, обусловленной родом деятельности</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>Каких видов профессиональной деятельности касаются профессиональные этики?</p>	<p>Тех видов профессиональной деятельности, в которых присутствует зависимость людей от действий профессионала, то есть последствия этих действий оказывают влияние на жизнь, здоровье и судьбу других людей</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>Почему к некоторым видам профессиональной деятельности общество предъявляет повышенные моральные требования?</p>	<p>Потому что от их действий может зависеть здоровье, жизнь и судьба других людей</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>Идет ли речь о фактическом уровне морального развития или о долженствовании в профессиональной деятельности?</p>	<p>О долженствовании</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>Как возникли первые профессиональные этики?</p>	<p>Возникновение первых профессионально-этических кодексов относится к периоду ремесленного разделения труда средние века. Впервые в цеховых уставах появляются моральные требования по отношению к профессии, соучастникам по труду. Однако такие профессионально - этические кодексы, как "Клятва Гиппократа", нравственные установления жрецов, исполнявших судебные функции, известны гораздо раньше.</p>	<p>УК-5, ИД-УК-5.1</p>
<p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p>		

Какова профессиональная солидарность в Вашей профессии?	Взаимная поддержка, запрет на выражение необоснованных неблагоприятных мнений о работе коллег, дискредитацию и оскорбление. Правильно понятая профессиональная солидарность означает не утаивание правды о нечестном, неэтичном поведении коллеги	УК-6, ИД-УК-6.1
Существует ли в Вашей профессии корпоративность (преданность интересам корпорации, а не профессии)?	В большинстве профессий (журналисты, юристы, социологи, психологи, маркетологи и рекламщики) существует корпоративность	УК-6, ИД-УК-6.1
Какова ответственность специалиста, обусловленная предметом и родом Вашей деятельности?	<p>Для всех специалистов – собственная профессиональная компетентность и соблюдение профессиональной этики, решение этических дилемм, если они возникают,</p> <p>В психологии – за подбор методов терапии, их безопасность, научную обоснованность и эффективность; выдвигаемые гипотезы, выдаваемые рекомендации,</p> <p>В социологии - за результаты, полученные им на базе программ и методик других исследователей,</p> <p>В журналистике – высокий уровень гражданской зрелости и ответственность за передаваемую информацию перед широкой общественностью</p> <p>В юриспруденции - за предоставление консалтинговых услуг, ненадлежащее исполнение своих обязанностей, неверно составленные документы, безучастное отношение к судебному процессу, за совершение неразрешенных и вредных действий и др. просчеты и.</p>	УК-6, ИД-УК-6.1

	Для специалистов в области рекламы и маркетинга – за методы и средства, используемые в продвижении товара, за формирование честного позитивного имиджа продукта	
<p>ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p>ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций</p>		
Каковы требования по отношению к специалистам в Вашей деятельности?	Компетентность, соблюдение этического кодекса профессии, постоянное повышение квалификации, профессиональная рефлексия	ПК-4, ИД-ПК-4.2
Соотнесите специфические аспекты в реализации норм и принципов морали в различных видах профессиональной деятельности.	Если специалист видит, что определенное профессиональное действие/бездействие служит интересам клиента/общества, но идет вразрез с установленными правилами, специалисту следует действовать в интересах клиента/общества	ПК-4, ИД-ПК-4.2
Что представляет собой профессиональная этика в Вашей профессии?	Соблюдение этического кодекса специалиста (психолога, социолога, юриста, журналиста, специалиста по рекламе и маркетингу)	ПК-4, ИД-ПК-4.2
Ожидаемый результат - определение осведомленности о профессиональных нормах и требованиях, предъявляемых к профессиям слушателей		

Ролевая игра по теме «Межличностные конфликты» (УК-5, ИД-УК-5.2; УК-6, ИД-УК-6.2)

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

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

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

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

Ролевая игра

Время проведения 90 мин.

Пример ролевой игры:

Опишите конфликт в профессиональной или учебной сфере, который серьезно Вас задел (с коллегой, однокурсником, руководителем, преподавателем, представителем администрации). Далее распределяются роли основных и неосновных участников конфликта и конфликт разыгрывается. Часть группы является наблюдателями, оценивающими действия персонажей.

Контрольная работа по теме «Стигматизация. Предубеждения» (УК-6, ИД-УК-6.3)

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

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

Контрольная работа

Время выполнения 45 мин.

Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 2.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Порядок формирования вариантов – фиксированный

Вопрос	Ответ	Компетенции
Дайте определение стигматизации.	формирование негативного отношения к отдельному человеку или группе людей на основании каких-то психологических, физических, интеллектуальных и других особенностей.	УК-6, ИД-УК-6.3
Что является и что не является стигматизацией.	Стигматизация предполагает обобщение и перенос «негативного» качества/неумения/отсутствия чего-либо с отдельных представителей какого-либо сообщества на всех членов сообщества, если же отдельного индивида оскорбили или обидели, это не является стигматизацией.	УК-6, ИД-УК-6.3
Опишите отношение к человеку со стигмой.	Варианты: благожелательное социальное действие, призванное смягчить и сгладить наличие у человека стигмы; различные формы дискриминации этого человека; построение «теории» стигмы — своеобразной идеологии, призванной объяснить опасность, которую представляет такой человек, в некоторых случаях — для оправдания своего враждебного	УК-6, ИД-УК-6.3

	отношения к нему; обобщение стигмы — приписывание человеку дополнительных несовершенств на основе какого-то одного его несовершенства	
Дайте определение вторичной выгоды.	факторы, побуждающие человека как можно дольше остаться в состоянии, которое является для него проблемным. Преимущества, получаемые человеком от наличия тех или иных проблем.	УК-6, ИД-УК-6.3
Опишите использование стигмы ее носителем	человек может использовать свою стигму для оправдания своих неудач, не связанных со стигмой.	УК-6, ИД-УК-6.3
Перечислите причины стигматизации	стигматизация может формироваться из-за существующих в обществе мифов, из-за отсутствия образования, ограниченного мировоззрения, недостаточной психологической и социальной эмпатии	УК-6, ИД-УК-6.3
Опишите восприятие стигматизированными людьми других	стигматизированный человек часто не знает, как к нему «настоящему» относятся другие люди; каждый новый контакт для таких людей всегда неопределённость — их либо примут, либо отвергнут. Стигматизированный человек постоянно должен думать о том, какое впечатление он производит на других людей ¹	УК-6, ИД-УК-6.3
Что такое положительная стигматизация?	Общественные стигмы иногда облекаются в положительную форму, оставаясь оскорбительными, например, «похвалить» военного за глубокие размышления для человека его профессии или человека за глубинки за то, что знаком с импрессионизмом. Применительно к людям с ОВР положительная стигматизация может проявляться в том, что человеку не дают сложную ответственную работу, «жалая» инвалида	УК-6, ИД-УК-6.3

4.2 Оценочные материалы промежуточного контроля успеваемости по учебной дисциплине, в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания.

Зачет (УК-5, ИД-УК-5.1; ИД-УК-5.2; УК-6, ИД-УК-6.1; ИД-УК-6.2; ИД-УК-6.3; ПК-4, ИД-ПК-4.2)

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

ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия

ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций

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

ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности

ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки

ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития

ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития

ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций

Устный опрос по билетам:

Время на подготовку 20 мин

Структура билета:

Задание 1 – теоретический вопрос

Задание 2 – теоретический вопрос

Задание 3 – практическое задание

Перечень теоретических вопросов к зачету:

Вопрос	Ответ	Компетенции
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
ИД-УК-5.1 Адекватный учет особенностей поведения людей различного социального и культурного статуса в процессе взаимодействия		
1. Производственные конфликты	Специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива	УК-5, ИД-УК-5.1
2. Опишите личность паранойяльного типа	Всепроникающее недоверие и подозрительность к другим. Действия других интерпретируются как злонамеренные.	УК-5, ИД-УК-5.1
3. Опишите личность пограничного типа	нестабильность межличностных отношений, характеризующихся чередованием крайностей идеализации и обесценивания, нарушения представления о себе, выраженная импульсивность. Безумные попытки избежать реального или воображаемого отказа. Рецидивирующее суицидальное поведение, жесты или угрозы или членовредительство.	УК-5, ИД-УК-5.1

	Аффективная нестабильность. Хроническое чувство пустоты. Трудности с контролем гнева	
4. Опишите личность эпилептоидного типа	Импульсивность, внешний локус контроля, педантичность, приверженность иерархии, ригидность, наличие двойных стандартов, потребность в контроле, отсутствие эмпатии, заикленность на мелочах, злопамятность, склонность к сутяжничеству и формированию сверценных идей	УК-5, ИД-УК-5.1
5. Опишите личность нарциссического типа	Потребность в восхищении и отсутствие эмпатии. Обладает грандиозным чувством собственной важности. Считает, что он или она «особенный» и уникальный и может быть понят или должен общаться только с другими особенными или высокопоставленными людьми. Имеет необоснованные ожидания особенно благоприятного отношения или автоматического соответствия его или ее ожиданиям. Эксплуатирует в межличностных отношениях. Демонстрирует высокомерное, надменное поведение или отношение.	УК-5, ИД-УК-5.1
6. Опишите личность асоциального типа	Повсеместная модель пренебрежения и нарушения прав других. Неоднократная ложь и обман с целью получения личной выгоды или удовольствия. Неспособность планировать. Раздражительность, агрессивность. Пренебрежение к собственной безопасности и безопасности других. Безответственность. Отсутствие раскаяния.	УК-5, ИД-УК-5.1
7. Опишите личность тревожного типа	Повсеместный паттерн социальной подавленности, чувства неадекватности и повышенной чувствительности к негативной оценке. Избегает профессиональной деятельности, связанной со значительными межличностными контактами, из-за боязни критики, неодобрения или отторжения. Не хочет связываться с людьми, если не уверен, что понравится. Озабочен тем, что его критикуют или отвергают в социальных ситуациях. Считает себя социально непригодным, лично	УК-5, ИД-УК-5.1

	непривлекательным или хуже других. Неохотно идет на личный риск или занимается какой-либо новой деятельностью, потому что боится, что его осудят, если он допустит ошибку.	
8. Опишите отношение к человеку со стигмой.	Варианты: благожелательное социальное действие, призванное смягчить и сгладить наличие у человека стигмы; различные формы дискриминации этого человека; построение «теории» стигмы — своеобразной идеологии, призванной объяснить опасность, которую представляет такой человек, в некоторых случаях — для оправдания своего враждебного отношения к нему; обобщение стигмы — приписывание человеку дополнительных несовершенств на основе какого-то одного его несовершенства	УК-5, ИД-УК-5.1
9. Дайте определение вторичной выгоды.	факторы, побуждающие человека как можно дольше остаться в состоянии, которое является для него проблемным. Преимущества, получаемые человеком от наличия тех или иных проблем.	УК-5, ИД-УК-5.1
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия ИД-УК-5.2 Навыки взаимодействия в условиях межкультурных коммуникаций		
10. Какова роль профессиональной этики?	выявление нравственных норм, оценок, суждений и понятий, характеризующих людей в роли представителей определенной <u>профессии</u> . Выработка норм, стандартов, требований, характерных для определенных видов деятельности	УК-5, ИД-УК-5.2
11. Дайте определение стигматизации.	формирование негативного отношения к отдельному человеку или группе людей на основании каких-то психологических, физических, интеллектуальных и других особенностей	УК-5, ИД-УК-5.2
12. Опишите восприятие стигматизированными людьми других	стигматизированный человек часто не знает, как к нему «настоящему» относятся другие люди; каждый новый контакт для таких людей всегда неопределённость — их либо примут, либо отвергнут. Стигматизированный человек постоянно должен думать о том, какое впечатление он производит на других людей ⁴	УК-5, ИД-УК-5.2

13. Организационные конфликты	Столкновение противоположно направленных действий участников конфликта, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций. Возникают вследствие несовпадения организационных начал и реального поведения сотрудников организации	УК-5, ИД-УК-5.2
14. Инновационные конфликты	Социальные противоречия между сторонниками и противниками нововведений в организации	УК-5, ИД-УК-5.2
<p>ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p> <p>ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p>		
15. Опишите личность демонстративного типа	<p>Повсеместный паттерн чрезмерной эмоциональности и поиска внимания. Дискомфорт в ситуациях, когда он или она не находится в центре внимания. Взаимодействие с другими людьми часто характеризуется неуместным сексуальным соблазнением или провокационным поведением. Эмоции быстро меняются и поверхностны.</p> <p>Постоянно использует внешний вид, чтобы привлечь внимание к себе.</p> <p>Демонстрирует самодраматизацию, театральность и преувеличенное выражение эмоций. Легко поддается влиянию других или обстоятельств.</p>	УК-6, ИД-УК-6.1
16. Что такое положительная стигматизация?	Общественные стигмы иногда облекаются в положительную форму, оставаясь оскорбительными, например, «похвалить» военного за глубокие размышления для человека его профессии или человека за глубинки за то, что знаком с импрессионизмом. Применительно к людям с ОВР положительная стигматизация может проявляться в том, что человеку не дают сложную ответственную работу, «жалеть» инвалида	УК-6, ИД-УК-6.1
17. Что является и что не является стигматизацией.	Стигматизация предполагает обобщение и перенос «негативного» качества/неумения/отсутствия чего-либо с отдельных представителей какого-либо сообщества на всех членов сообщества, если же отдельного индивида оскорбили или обидели, это не является стигматизацией.	УК-6, ИД-УК-6.1

18. Опишите использование стигмы ее носителем	человек может использовать свою стигму для оправдания своих неудач, не связанных со стигмой.	УК-6, ИД-УК-6.1
<p>ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p> <p>ИД-УК-6.2 Постановка и решение задач личностного и профессионального роста на основе самооценки</p>		
19. Перечислите причины стигматизации	стигматизация может формироваться из-за существующих в обществе мифов, из-за отсутствия образования, ограниченного мировоззрения, недостаточной психологической и социальной эмпатии	УК-6, ИД-УК-6.2
20. Опишите специфику конфликтов в организации	Возникновение социальной напряженности, мешающей адекватному функционированию работников. Различные соотношения интересов (однонаправленные, разнонаправленные, противоположнонаправленные). Возможны внутренние конфликты, разрешаемые через существующие договоры и нормативы, и внешние конфликты (с конкурентами, клиентами, поставщиками).	УК-6, ИД-УК-6.2
21. Трудовые конфликты	Столкновение интересов по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации, оплаты труда)	УК-6, ИД-УК-6.2
22. Современный менеджмент о профилактике конфликтов	Принцип долговременных целей, принцип готовности к риску, принцип признания новых идей в качестве главной ценности, принцип упрощения, принцип действенности, принцип подбора сотрудников-профессионалов, принцип сотрудничества	УК-6, ИД-УК-6.2
<p>ИД-УК-6.1 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в качестве субъекта профессиональной деятельности</p> <p>ИД-УК-6.3 Навыки расширения собственных познавательных компетенций на основе самооценки и плана личностного развития</p>		
23. Трудности профилактики конфликтов в организации и способы их предупреждения	Стремление сотрудников к свободе и независимости, несовпадение индивидуальных и организационных ценностей, множественность интересов. Способы преодоления: проведение мероприятий, вовлекающих в общее дело с появлением общих интересов; эмпатия; сохранение репутации партнера; метод взаимного дополнения (опора на способности одного партнера, которыми не располагает другой)	УК-6, ИД-УК-6.3

24.	Тактика скрытых действий	Негативный прием разрешения конфликтов, заключающийся в подкупе, обмане, создании искусственных помех в деятельности	УК-6, ИД-УК-6.3
25.	Тактика выигрыш-проигрыш	Тактика, рассчитанная на победу одной стороны и поражение другой стороны	УК-6, ИД-УК-6.3
26.	Роль юмора	Нельзя подвергать осмеянию личность человека. Не следует смеяться над тем, что человек не может исправить (фамилия, полнота, болезнь и пр). Недопустимы пошлые и грубые шутки. Не следует смеяться над произвольным промахом сотрудника, забывчивостью, неловкостью. Шутку и юмор лучше облечь в форму дружеской критики, но не высмеивания, наказания. При соблюдении этих правил юмор укрепляет отношения между сотрудниками, создает взаимопонимание, удерживает внимание, стимулирует творческое решение проблем, устраняет критику	УК-6, ИД-УК-6.3
<p>ПК-4 Способен применять при реализации профессиональной деятельности проектный подход, выстраивая деловую межкультурную коммуникацию и командную работу на принципах системного критического мышления, взаимодействия, самоорганизации и саморазвития</p> <p>ИД-ПК-4.2 Адекватное и критическое оценивание собственной роли в профессиональном сообществе. Постановка и решение задач профессионального роста на основе саморазвития и расширения собственных профессиональных компетенций</p>			
27.	Тактика выигрыш-выигрыш	Нацеленность на конструктивное решение конфликта и повышение уровня сплоченности организации	ПК-4, ИД-ПК-4.2
28.	К каким профессиям и почему предъявляются особые моральные требования?	К профессиям, связанным с ответственностью за других людей, потому что от их действий может зависеть здоровье, жизнь и судьба других	ПК-4, ИД-ПК-4.2
29.	Каковы моральные нормы и стандарты в Вашей профессии?	Для всех специалистов – собственная профессиональная компетентность и соблюдение профессиональной этики, решение этических дилемм, если они возникают	ПК-4, ИД-ПК-4.2

Перечень практических заданий к зачету:

1.	Приведите пример последствий несоблюдения профессиональной этики специалистом
2.	Приведите пример положительной стигматизации, опишите последствия положительной стигматизации для специалиста.

3.	Опишите собственные шаги для предотвращения стигматизации по отношению к одному из Ваших коллег.
4.	Представьте, что Вы подвергаетесь стигматизации, какую вторичную выгоду Вы приобретаете?
5.	Представьте, что Вы подвергаетесь стигматизации, опишите, каким будет Ваше восприятие других
6.	Опишите любой конфликт в организации, свидетелем или участником которого Вы были. Расскажите о способах его разрешения
7.	Приведите пример производственного конфликта
8.	Приведите пример трудового конфликта
9.	Приведите пример инновационного конфликта будущего
10.	Приведите пример предупреждения конфликта в организации
11.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью демонстративного типа
12.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью паранойяльного типа
13.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью пограничного типа
14.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью эпилептоидного типа
15.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью нарциссического типа
16.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью асоциального типа
17.	Как Вы будете взаимодействовать с личностью тревожного типа
18.	Приведите примеры профилактики конфликтов
19.	При каких условиях Вы будете использовать тактику скрытых действий
20.	При каких условиях Вы будете использовать тактику выигрыш-проигрыш
21.	При каких условиях Вы будете использовать тактику выигрыш-выигрыш
22.	Приведите пример, когда использование юмора помогло предотвратить конфликт

ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В оценочные средства учебной дисциплины внесены изменения/обновления, утверждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления оценочных средств	номер протокола и дата заседания кафедры
1.		