

Компонент ОПОП 04.04.01 Химия

наименование ОПОП

Б1.В.01.ДВ.01.01

шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины
(модуля)

Психология делового общения

Разработчик (и):

Синкевич И. А.

ФИО

доцент каф. психологии и коррекционной
педагогике Психолого-педагогического ин-
ститута

должность

к.пед.н.

ученая степень,
звание

Утверждено на заседании кафедры

ХИМИИ

наименование кафедры

протокол № 6 от 16 февраля 2024 г.

Заведующий кафедрой химии



подпись

Дякина Т.А.

ФИО

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
<p>УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>УК-3.3. Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>УК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p> <p>УК-3.5. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p>- способы организации межличностных контактов, общения (в том числе, в поликультурной среде) и совместной деятельности участников образовательных отношений;</p> <p>- способы коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>- способы руководства коллективом в сфере своей профессиональной дея-</p>	<p>- организовывать межличностные контакты, общение (в том числе, в поликультурной среде) и совместную деятельность участников образовательных отношений;</p> <p>- коммуницировать в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно</p>	<p>- способами организации межличностных контактов, общения (в том числе, в поликультурной среде) и совместной деятельности участников образовательных отношений;</p> <p>- способами коммуникации в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>- способами руководства коллективом в сфере своей профессиональ-</p>	<p>- комплект заданий для выполнения практических работ;</p> <p>- темы реферата</p>	<p>Вопросы к зачету</p>
	<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в</p>	<p>УК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;</p>				

<p>процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии</p> <p>УК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп</p> <p>УК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач</p>	<p>тельности, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>-способы определять круг потенциальных партнеров организации, осуществляющей образовательную деятельность;</p> <p>- способы планировать и проводить переговоры с российскими и зарубежными партнерами.</p>	<p>воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; определять круг потенциальных партнеров организации, осуществляющей образовательную деятельность;</p> <p>– планировать и проводить переговоры с российскими и зарубежными партнерами.</p>	<p>ной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>- способами определять круг потенциальных партнеров организации, осуществляющей образовательную деятельность;</p> <p>- способами планировать и проводить переговоры с российскими и зарубежными партнерами</p>		
<p>УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания</p> <p>УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>УК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя ин-</p>					

	<p>струменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>					
<p>ПК-1-о. Способен организовывать работу коллектива по решению задач НИР и НИОКР химической направленности, готовить нормативную и отчетную документацию</p>	<p>ПК-1-о-1. Планирует и организует работу коллектива в рамках научных и научно-технических проектов ПК-1-о-2. Осуществляет оперативный контроль за выполнением работ и состоянием рабочих мест ПК-1-о-3. Анализирует результаты деятельности коллектива и вносит предложения по ее совершенствованию ПК-1-о-4. Разрабатывает, внедряет и осуществляет меры контроля за соблюдением подчиненными работниками производственной дисциплины, выполнением трудовых функций, регламентов, эксплуатационных инструкций ПК-1-о-5. Организует обучение подчиненных работников безопасным приемам и методам труда</p>					
<p>ПК-3-о. Способен организовывать и проводить различные мероприятия в профессиональной сфере</p>	<p>ПК-3-о-1. Участвует в работе локальных оргкомитетов научных и научно-практических конференций ПК-3-о-2. Участвует в организации и проведении школ молодых ученых,</p>					

деятельности	Фестивалей и дней науки, прочих мероприятий по популяризации науки					
ПК-1-п. Способен осуществлять педагогическую деятельность в рамках программ ВО, СПО и ДО	<p>ПК-1-п-1. Проводит теоретические и практические занятия по профилю программы в рамках программ ВО (уровень бакалавриат), СПО и ДО</p> <p>ПК-1-п-2. Организует и управляет проектной деятельностью обучающихся</p> <p>ПК-1-п-3. Применяет в своей деятельности нормы профессиональной этики, обеспечивает конфиденциальность сведений о субъектах образовательных отношений, полученных в процессе профессиональной деятельности</p>					
ПК-3-п. Способен осуществлять воспитательную работу, а также педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	<p>ПК-3-п-1. Использует педагогически обоснованные содержание, формы, методы и приемы организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся</p> <p>ПК-3-п-2. Формирует позитивный психологический климат в группе и условия для доброжелательных отношений между обучающимися с учетом их принадлежности к разным этнокультурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также раз-</p>					

	личных (в том числе ограниченных) возможностей здоровья ПК-3-п-3. Осуществляет педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся					
--	--	--	--	--	--	--

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

	набрано согласно установленному диапазону	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	согласно установленному диапазону	
--	---	--	-----------------------------------	--

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Задание выполнено полностью и правильно. Отчет по практической работе подготовлен качественно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
<i>Хорошо</i>	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
<i>Удовлетворительно</i>	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
<i>Неудовлетворительно</i>	Задание выполнено со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. ИЛИ Задание не выполнено.

3.2 Критерии и шкала оценивания реферата

Тематика рефератов по дисциплине (модулю), требования к структуре, содержанию и оформлению изложены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля), представлены в электронном курсе в ЭИОС МГТУ.

В ФОС включены примерные темы рефератов:

1. Психология трудового коллектива
2. Имидж в деловом общении.
3. Технология и этикет делового общения.
4. Психологические аспекты переговорного процесса.
5. Основы профессиональной конфликтологии.
6. Психологические особенности публичного выступления
7. Коммуникативный стресс в условиях профессиональной деятельности.
8. Происхождение и психологические особенности спора, дискуссии, полемики.

Оценка/баллы	Критерии оценки
<i>Отлично</i>	Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
<i>Хорошо</i>	Основные требования к реферату и его защите - выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем

	реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
Удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
Неудовлетворительно	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации (зачет)

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
Зачтено	60 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
Незачтено	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

Перечень вопросов

1. Понятие делового общения.
2. Формы и виды делового общения.
3. Особенности делового общения.
4. Общие принципы построения делового общения.
5. Деловая беседа как основная форма делового общения.
6. Психологические приемы влияния на партнера.
7. Понятия коллектив, группа.
8. Законы существования коллектива.
9. Стадии развития коллектива.
10. Жизненные циклы развития организации.
11. Понятие о корпоративной культуре организации.
12. Социально-психологические характеристики эффективного руководителя.
13. Особенности самопрезентации при деловом общении.
14. Значение технологии передачи информации.
15. Обмен деловой информацией.
16. Каналы восприятия информации.
17. Раппорт и подстройка.
18. Приемы управления вниманием.
19. Техника постановки вопросов. Искусство слушать.
20. Деловое общение по телефону.
21. Деловой этикет.
22. Создание благоприятного психологического климата во время переговоров.
23. Выслушивание партнера как психологический прием.
24. Техника и тактика аргументирования.
25. Формирование переговорного процесса.
26. Национальные стили ведения деловых переговоров.
27. Функциональное значение деловых конфликтов.
28. Причины деловых конфликтов.
29. Типы деловых конфликтов и коммуникативные тактики в конфликтных ситуациях.

30. Модель делового конфликта.
31. Последствия делового конфликта.
32. Улаживание конфликта при помощи административных способов воздействия.
33. Психологические способы регуляции деловых конфликтов.
34. Переговоры в конфликтной ситуации.
35. Конфликтный человек в работающей команде.
36. Коммуникативная рефлексия как способ регулирования деловых конфликтов.
37. Правила поведения и общения в конфликтной ситуации.
38. История ораторского искусства.
39. Подготовка к выступлению.
40. Определение цели речи.
41. Планирование основной части речи и заключения.
42. Риторические приемы в публичном выступлении.
43. Понятие о профессиональном стрессе.
44. Стрессовые сценарии.
45. Раздражительность в деловом общении.
46. Коммуникативная агрессия.
47. Принцип справедливости в общении.
48. Формулирование отказа в деловом общении.
49. Манипулирование в деловом общении.
50. Стресс подчинения.
51. Понятия “спор”, “дискуссия”, “полемика”.
52. Классификация видов спора.
53. Культура спора.
54. Психологические приемы убеждения в споре

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания*

Комплект заданий диагностической работы

Код и наименование компетенции УК-3; УК-5; УК-6; ПК-1-о; ПК-3-о; ПК-1-п; ПК-3-п	
1	<p><i>Механизм социальной перцепции, характеризующийся осознанным или бессознательным уподоблением себя другому человеку или его себе, - это:</i></p> <p>а) атрибуция б) идентификация в) эмпатия г) рефлексия</p>
2	<p><i>Механизм познания другого человека, основанный на формировании устойчивого положительного отношения к нему, - это:</i></p> <p>а) эмпатия б) рефлексия</p>

	<p>в) стереотипия г) аттракция</p>
3	<p><i>Социально-психологическое воздействие на других людей через неосознаваемое спонтанное включение личности в определенное эмоциональное состояние, - это:</i></p> <p>а) убеждение б) заражение в) подражание г) мода</p>
4	<p><i>Способ социально-психологического воздействия обеспечивающий некритическое восприятие и (или) усвоение какой-либо информации, - это:</i></p> <p>а) внушение б) убеждение в) заражение г) подражание</p>
5	<p><i>К коммуникативным барьерам непонимания других людей или групп относятся:</i></p> <p>а) языковой, эмоциональный, национальный б) информационный, структурный в) логический, фонетический, семантический г) недоверие, агрессивность</p>
6	<p><i>Сложный многоплановый процесс установления и развития контактов и связей между людьми, включающий обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия, - это:</i></p> <p>а) общение б) потребность в) деятельность г) активность</p>
7	<p><i>Стратегия взаимодействия в конфликте, для которой характерно ведение переговоров участниками конфликта и стремление идти на взаимные уступки, - это:</i></p> <p>а) приспособление б) конкуренция в) сотрудничество г) компромисс</p>
8	<p><i>К невербальным средствам общения относятся:</i></p> <p>а) речевые интерпретации б) визуальные, аудиальные, тактильные средства в) устные и письменные средства г) эмоциональные переживания</p>
9	<p><i>Механизм социальной перцепции, состоящий в интерпретации поступков и чувств другого человека (группы) через приписывание причин, лежащих в основе этих чувств и поступков, - это:</i></p> <p>а) каузальная атрибуция б) идентификация в) эмпатия</p>

	г) рефлексия
10	<p><i>Уровень общения, на котором происходит простой обмен репликами для поддержания разговора, называется:</i></p> <p>а) информационный б) личностный в) диалогический г) фатический (конвенциональный)</p>
11	<p><i>В структуре общения выделяют следующие стороны (аспекты):</i></p> <p>а) невербальная, вербальная б) диалогическая, монологическая, полилогическая в) коммуникативная, интерактивная, перцептивная г) авторитарная, демократическая, либеральная</p>
12	<p><i>Уровень общения, который предполагает глубокое самораскрытие сущности другого человека, называется:</i></p> <p>а) диалогический б) личностный в) фатический (конвенциональный) г) информационный</p>
13	<p><i>Стратегия взаимодействия в конфликте, при которой человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому, называется:</i></p> <p>а) конкуренция б) приспособление в) компромисс г) сотрудничество</p>
14	<p><i>Социальная перцепция включает в себя:</i></p> <p>а) осознание поведения окружающих людей б) межличностное, межгрупповое восприятие, самовосприятие в) восприятие окружающей среды и себя г) художественное восприятие</p>
15	<p><i>Стиль межличностного общения, целью которого является подкрепление связи с собственной группой, своих установок и ценностей, повышение самооценки и самоуважения — это ... стиль:</i></p> <p>а) ритуальный б) конформистский в) альтруистический г) манипулятивный</p>