

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Д.А. Валишин
2023 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Культура общения и взаимопонимания

Разработчик	кафедра педагогики и психологии
Специальность/Направление подготовки	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
Наименование ООП	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
Квалификация	Биоинженер и биоинформатик
ФГОС ВО	Утвержден Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. №973

Уфа 2023

Цель и задачи ОМ

Цель ОМ – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе специалитета по специальности 06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика, изучивших дисциплину «Культура общения и взаимопонимания».

Основной задачей ОМ дисциплины «Культура общения и взаимопонимания» является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

Паспорт оценочных материалов по дисциплине «Культура общения и взаимопонимания».

№	Наименование пункта	Значение
1.	Специальность	06.05.01 Биоинженерия и биоинформатика
2.	Кафедра	Педагогики и психологии
3.	Автор-разработчик	Ивановский Юрий Викторович
4.	Наименование дисциплины	Культура общения и взаимопонимания
5.	Общая трудоемкость по учебному плану	36 ч (1 ЗЕ)
6.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Культура общения и взаимопонимания»
7.	Количество заданий всего по дисциплине	151
8.	Количество заданий	60
9.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
10.	Для оценки «отл» не менее	91%
11.	Для оценки «хор» не менее	81%
12.	Для оценки «удовл» не менее	71%
13.	Время (в минутах)	90 минут
14.	Вопросы к аттестации	28
15.	Задачи	12

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются следующие компетенции:

Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции
<p>УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1. Знает методики поиска, сбора и обработки информации с помощью информационно-коммуникационных технологий; актуальные российские и зарубежные источники информации в сфере профессиональной деятельности; особенности устного и письменного общения на русском и иностранном языках; правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации.</p>
	<p>УК-4.2. Умеет применять различные методы делового общения на русском и иностранном языках как в устной, так и в письменной форме; представляет информацию на русском и иностранном языке с помощью информационно-коммуникационных технологий</p>
	<p>УК-4.3. Владеет навыками чтения и перевода текстов на иностранном языке в профессиональном общении; навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языках.</p>
<p>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1. Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте.</p>
	<p>УК-5.2. Понимает и воспринимает разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>
	<p>УК-5.3. Владеет навыками взаимодействия в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения; а также навыками толерантного восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.</p>

Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции/индикаторы достижения компетенции	Тестовые вопросы	Правильные ответы
Выберите один правильный ответ		
УК-4 / УК-4.1.	<p>1. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЧУВСТВОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА</p> <p>а) аттракция б) рефлексия в) каузальная атрибуция г) эмпатия</p>	г
УК-4 / УК-4.1.	<p>2. СТРЕМЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРА ПО ОБЩЕНИЮ</p> <p>а) эффект ореола б) стереотипизация в) каузальная атрибуция г) аттракция</p>	в
УК-4 / УК-4.2.	<p>3. РЕЧЬ, ПРОИЗНОСИМАЯ ОДНИМ ЧЕЛОВЕКОМ ПРИ ОБРАЩЕНИИ К ДРУГОМУ ИЛИ МНОГИМ ЛЮДЯМ</p> <p>а) диалог б) внутренняя речь в) монолог г) восклицание</p>	в
УК-4 / УК-4.3.	<p>4. ЛИЧНОСТНАЯ ЧЕРТА, КОТОРАЯ ВЫРАЖАЕТСЯ В ЗАТРУДНЕНИИ (ВПЛОТЬ ДО ПОЛНОЙ НЕСПОСОБНОСТИ) ИЗМЕНИТЬ НАМЕЧЕННУЮ ПРОГРАММУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ, ОБЪЕКТИВНО ТРЕБУЮЩИХ ЕЕ ПЕРЕСТРОЙКИ</p> <p>а) феминность б) доминантность в) ригидность г) уступчивость</p>	в
УК-4 / УК-4.3.	<p>5. КОМПЛЕКС ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ, ВКЛЮЧАЮЩИЙ СИЛУ, ЧЕСТОЛЮБИЕ, РЕШИТЕЛЬНОСТЬ, ВЛАСТНОСТЬ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ТАКОЙ ТИП ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ, КАК</p> <p>а) маскулинный тип б) феминный тип в) андрогинный тип г) неопределённый тип</p>	а
УК-5 / УК-5.1.	<p>6. ВЕРБАЛЬНЫМИ КОММУНИКАЦИЯМИ НАЗЫВАЮТ:</p> <p>а) коммуникации посредством визуального контакта и пластики б) коммуникации посредством устного слова в) коммуникации посредством жестикуляции г) коммуникации посредством письменной речи</p>	б

УК-5 / УК-5.2.	7. МИМИКА ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ а) выразительные движения рук б) выразительные движения мышц тела в) выразительные движения мышц лица г) ритмико-интонационное оформление речи	в
УК-5 / УК-5.2.	8. СОВПАДЕНИЕ СЛОВ И ЖЕСТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ а) рефлексия б) конгруэнтность в) перцепция г) эффект ореола	б
УК-5 / УК-5.3.	9. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОБЕСЕДНИКА а) каузальная атрибуция б) эффект ореола в) стереотипизация г) приём «зеркало отношения»	г
УК-5 / УК-5.2.	10. ПРОЦЕСС ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПОСТИЖЕНИЯ СОСТОЯНИЯ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА а) казуальная атрибуция б) социально-психологическая рефлексия в) эмпатия г) стереотипизация	в
Выберите несколько правильных ответов		
УК-4 / УК-4.2.	11. ЗАДАЧИ, РЕШАЕМЫЕ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ БЕСЕДЫ: а) установление контакта с собеседником. б) создание благоприятной атмосферы для беседы. в) привлечение внимания к цели и темы разговора. г) принятие решения.	а, б, г
УК-4 / УК-4.3.	12. КАКИЕ КОНТАКТЫ НЕОБХОДИМО УСТАНОВИТЬ ОРАТОРУ СО СЛУШАТЕЛЯМИ ВО ВРЕМЯ ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ: а) личностный. б) эмоциональный. в) познавательный. г) аудиторный.	а, б
УК-4 / УК-4.1.	13. ИЗ КАКИХ СТОРОН СОСТОИТ СТРУКТУРА ОБЩЕНИЯ а) коммуникативная б) интерактивная в) пассивная. г) перцептивная	а, б, г
УК-4 / УК-4.2.	14. КАКИЕ ЖЕСТЫ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ ОБ ИСКРЕННОСТИ И ЖЕЛАНИЕ ГОВОРИТЬ ОТКРОВЕННО а) раскрытые руки б) расстегивание пиджака в) закладывание рук за спину с обхватом запястья. г) закладывание рук за голову.	а, б
УК-4 / УК-4.3.	15. КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ ВОПРОСОВ а) конкретизирующие вопросы. б) закрытые вопросы.	б, в, г

	в) открытые вопросы. г) риторические вопросы.	
УК-5 / УК-5.1.	16. ПЕРЕЧИСЛИТЕ ВИДЫ КОММУНИКАЦИИ: а) первичные б) речевые в) вербальные г) невербальные	в, г
УК-5 / УК-5.2.	17. КИНЕСИЧЕСКИМ СРЕДСТВАМИ НЕВЕРБАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ ВЫСТУПАЮТ: а) мимика б) поза в) покашливание г) рукопожатие	а, б
УК-5 / УК-5.1.	18. УКАЖИТЕ ВИДЫ ОБЩЕНИЯ. а) формальное б) деловое в) спор г) духовное	а, б, г
УК-5 / УК-5.1.	19. НАЗОВИТЕ ГЛАВНЫЕ СРЕДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ а) знаки б) язык в) жесты г) движение	б, в

Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов

УК-4 / УК-4.2.	20. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ СТАДИЙ В РАЗВИТИИ ОБЩЕГО АДАПТАЦИОННОГО СИНДРОМА (Г. СЕЛЬЕ): а) сопротивление, истощение, тревога б) тревога, истощение, сопротивление в) тревога, сопротивление, истощение г) истощение сопротивление, тревога	в
УК-5 / УК-5.3.	21. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ СТРУКТУРЫ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ ИЗ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ: а) анализ делового разговора. б) аргументация, ответы на вопросы, нейтрализация возражений. в) достижение договоренности, подписание документов. Заключительная часть. г) вступительная часть, информирование (введение в курс дела).	г, б, в, а
УК-5 / УК-5.1.	22. РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ЭТАПЫ ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ: а) приветствия, обращения собеседников друг к другу. б) принятия решения, завершения общения (пожелания взаимных успехов, высказывание о намерениях на будущее и т.д.). в) выдвижение идей, версий, гипотез, решения проблемы, нахождения оптимального способа решения проблемы,	а, г, в, б

	задачи. г) постановка вопроса, проблемы, просьбы, высказывания предложения одной стороной, активного слушания и обмена информацией.	
Установите соответствия между двумя множествами вариантов ответов		
УК-4 / УК-4.3.	23. СООТНЕСИТЕ ПЕРЕЧИСЛЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СО СЛЕДУЮЩИМИ ПОНЯТИЯМИ: 1. «РУКОВОДИТЕЛЬ» 2. «ЛИДЕР» а) осуществляет регуляцию официальных отношений в группе б) выполняет несколько социальных ролей в) осуществляется в системе административно-правовых отношений; г) имеет психологическую природу д) даны права и полномочия законом е) регулирует межличностные отношения в группе	1-а, в, д 2- б, г, е
УК-4 / УК-4.3.	24. ПРИПИСЫВАНИЕ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ДРУГОМУ ЧЕЛОВЕКУ НАЗЫВАЕТСЯ КАУЗАЛЬНОЙ АТРИБУЦИЕЙ. СООТНЕСИТЕ ТИПЫ АТРИБУЦИИ С ПРИЧИНАМИ, ИХ ВЫЗЫВАЮЩИМИ: 1. личностная атрибуция 2. обстоятельственная атрибуция 3. стимульная атрибуция 4. внешняя атрибуция а) получил «неуд» на экзамене – виноват преподаватель, потому что придирается б) отчислили из образовательного учреждения – сам виноват в) опоздал на занятия – транспорт плохо ходит г) билет достался легкий, во время экзамена удалось воспользоваться шпаргалкой	1-а 2-в 3-б 4-г
УК-5 / УК-5.3.	25. РАСПРЕДЕЛИТЕ ВИДЫ ОБЩЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗУЕМЫМ ЗНАКОВЫМ СИСТЕМАМ: 1. ВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ 2. НЕВЕРБАЛЬНОЕ ОБЩЕНИЕ а) слова б) мимика в) словосочетания г) интонация д) вздохи е) предложения ж) рукопожатия з) письменность	1-а,в,е,з; 2- б, г, д, ж
УК-5 / УК-5.2.	26. СООТНЕСИТЕ ВИДЫ ОБЩЕНИЯ С ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЕМ: 1. «Контакт масок» 2. примитивное общение 3. деловое общение 4. светское общение а) нет стремления понять человека, не учитываются его индивидуальные особенности б) обеспечивающее успех какого-либо дела и создающее условия для сотрудничества людей	1-а 2-г 3-б 4-в

	<p>в) общение без предметное, люди говорят не то, что думают, а то, что положено говорить в подобных случаях</p> <p>г) характеризуется «нужностью», т.е. человек оценивает другого как нужный или ненужный объект</p>	
УК-5 / УК-5.2.	<p>27. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ НОРМАМИ ПРОСТРАНСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ ПАРТНЕРОВ ПО ОБЩЕНИЮ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РАССТОЯНИЯ МЕЖДУ НИМИ:</p> <p>1. личная зона пространственных отношений</p> <p>2. социальная зона пространственных отношений</p> <p>3. публичная зона пространственных отношений</p> <p>4. интимная зона пространственных отношений</p> <p>а) от 120 до 400 см</p> <p>б) от 0 до 45 см</p> <p>в) от 400 до 750 см</p> <p>г) от 45 до 120 см</p>	<p>1-г</p> <p>2-а</p> <p>3-в</p> <p>4-б</p>
УК-5 / УК-5.3	<p>28. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ МОДЕЛЯМИ ОБЩЕНИЯ И ИХ ЦЕЛЯМИ:</p> <p>1. познавательная модель</p> <p>2. убеждающая модель</p> <p>3. экспрессивная модель</p> <p>4. суггестивная модель</p> <p>а) цель – вызвать у партнера по общению определенные чувства и сформировать определенные ориентации и установки</p> <p>б) цель – передать чувства, переживания, сформировать общий психоэмоциональный настрой и на его основе побудить партнера к тем или иным формам социального действия (чаще всего массового)</p> <p>в) цель – оказать внушающее воздействие для изменения мотивации ценностных ориентаций и установок личности</p> <p>г) цель – передать информацию и расширить информационный фонд друг друга</p>	<p>1-г</p> <p>2-а</p> <p>3-б</p> <p>4-в</p>

Вопросы		
<i>Дополните</i>		
УК-4 / УК-4.1.	29. Здоровые гармоничные личности, достигшие вершины личностного развития, вершины самоактуализации находятся в центре внимания такого направления психологии как ...	гуманистическая психология
УК-4 / УК-4.2.	30. Общение, при котором партнер воспринимается не как целостная личность, а как носитель определенных нужных свойств и качеств называется ...	манипулятивным общением
УК-4 / УК-4.2.	31. Форма общения, для которой характерно включение в процесс общения «дополнительного» участника как посредника, через которого происходит передача информации называется ...	косвенным общением
УК-4 / УК-4.1.	32. Слова и фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта называются ...	конфликтогенами
УК-4 / УК-4.1.	33. «Взаимные уступки» характерны для такого стиля поведения в конфликтной ситуации, как...	компромисс
УК-4 / УК-	34. Стиль разрешения конфликта, при котором	уклонение

4.2.	человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы называется ...	
УК-4 / УК-4.1.	35. Конфликт, разрешение которого приводит к развитию личности, межличностных отношений, расширяет сферу взаимодействия, называют...	функциональным
УК-4 / УК-4.3.	36. Средством воздействия на отклоняющееся поведение члена группы является....	санкции
УК-4 / УК-4.3.	37. Человек, без сомнения изменяющего своё поведение в соответствии с групповым воздействием является....	конформистом
УК-4 / УК-4.1.	38. Сторона общения, отвечающая за обмен информацией между собеседниками, называется	коммуникативной
УК-4 / УК-4.3.	39. Понимание врачом текущего эмоционального состояния пациента и демонстрация (вербализация) пациенту данного понимания без потери собственных эмоциональных ресурсов определяют, как...	эмоциональная поддержка, или эмпатия
УК-4 / УК-4.2.	40. Психологический эффект повышения эффективности деятельности, в случае, когда за работающим наблюдают, называется...	социальная фасилитация
УК-4 / УК-4.2.	41. Совокупность доминирующих особенностей поведения человека в отношениях с другими людьми называется стратегией ...	взаимодействия
УК-4 / УК-4.2.	42. Открытое столкновение противоположных позиций, интересов, взглядов, мнений субъектов взаимодействия называется	конфликт
УК-4 / УК-4.1.	43. Лидер по стилю руководства, предпочитающий действовать единолично, требуя беспрекословного подчинения, называется	авторитарным
УК-4 / УК-4.3.	44. Значимость мнения определенного члена группы для большинства остальных членов группы – это...	референтность
УК-4 / УК-4.1.	45. Касания, пошлепывания партнера, перебирания отдельных предметов, находящихся под рукой – это жесты – ...	адапторы
УК-4 / УК-4.1.	46. Вербальное воздействие, осуществляемое в рациональных и псевдорациональных формах через предлагаемую информацию и подразумевающее достижения сознательного согласия с ней, называется ...	убеждением
УК-5 / УК-5.1.	47. Степень отчетливости в произношении слов, слогов и звуков – это...	дикция
УК-5 / УК-5.2.	48. Такой вид общения в ходе которого происходит обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями называется ...	мотивационным общением
УК-5 / УК-5.1.	49. Коммуникативная сторона общения отвечает за ...	передачу информации
УК-5 / УК-5.3.	50. Жест «закладывание рук за спину с захватом запястья», скорее всего, свидетельствует о чувстве...	уверенности в себе, чувстве превосходства
УК-5 / УК-	51. Рассмотрение общения как процесса обмена	трансактному

5.2.	действиями-стимулами и реакциями, которые по содержанию соответствуют трехкомпонентной структуре личности («ребенок», «родитель» «взрослый») свойственно_____	анализу
УК-5 / УК-5.2.	52. Возврат к ребячливым, детским формам поведения характерен для такого защитного механизма, как ...	регрессия
УК-5 / УК-5.2.	53. «Угу-реакции» наиболее характерны для такого вида слушания, как ...	пассивное
УК-5 / УК-5.3.	54. Вид речевой деятельности, при помощи которого реализуется процесс приема и последующей переработки речевого сообщения на основе функционирования слухового анализатора называется ...	слушание
УК-5 / УК-5.1.	55. Тенденция смягчить оценку наиболее ярких особенностей другого в сторону усреднённых показателей называется...	эффект средней ошибки
УК-5 / УК-5.1.	56. Функция общения, цель которой обмен сообщениями, т.е. прием-передача каких-либо сведений в ответ на запрос называется ...	информационной
УК-5 / УК-5.2.	57. Процесс приписывания сходных характеристик всем членам какой-либо социальной группы или общности без достаточного осознания возможных различий между ними – это...	стереотипизация
УК-5 / УК-5.1.	58. Речь, лишённая звукового оформления и протекающая с использованием языковых значений, но вне процесса реальной коммуникации называется ...	внутренней речью
УК-5 / УК-5.3.	59. Громкость, тембр, ритм, высоту звука исследует...	паралингвистика
УК-5 / УК-5.3.	60. Расположение людей в пространстве при общении изучает...	проксемика
УК-5 / УК-5.2.	61. В коммуникативной деятельности приписывание причин поведения другому человеку называется	каузальной атрибуцией
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
УК-4 / УК-4.1.	62. К ... виду общения относится авторитарная, директивная форма взаимодействия с партнером с целью достижения контроля над его поведением, установками, мыслями и принуждения к определенным действиям	императивному
УК-4 / УК-4.2.	63. ... называется такая стратегия общения, которая основана на «одностороннем выпрашивании», попытке выяснить позицию собеседника, не раскрывая своей собственной	полузакрытым
УК-4 / УК-4.2.	64. Для стратегии ... общения, характерно нежелание и (или) неумение выразить понятно и полно свою точку зрения, свое отношение к обсуждаемому	закрытого
УК-4 / УК-4.1.	65. Эго-состояние «...», включает наши убеждения, верования и предрассудки, ценности и установки, многие из которых мы воспринимаем как свои собственные, тогда как на самом деле это	«Родитель»

	усвоенные без критической переработки установки и убеждения, значимых для нас людей (по Э. Берну)	
УК-4 / УК-4.2.	66. Наиболее эффективным стилем разрешения конфликта является ..., при котором человек активно участвует в его разрешении и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны.	сотрудничество
УК-4 / УК-4.2.	67. Одним из самых простых способов понимания другого человека является процесс ..., то есть отождествление себя с другим	идентификации
УК-4 / УК-4.1.	68. Такая форма познания другого человека как ..., основана на формировании устойчивого положительного чувства к нему	аттракция
УК-4 / УК-4.1.	69. При эмоциональном выгорании, для фазы «...» характерно фиксированное тревожное состояния организма	«напряжения»
УК-4 / УК-4.1.	70. При эмоциональном выгорании, на фазе «...» происходят психовегетативные проявления и снижение энергетического тонуса	«истощения»
УК-5 / УК-5.1.	71. В общении ... барьер возникает вследствие разного уровня знаний собеседников о предмете общения	когнитивный
УК-5 / УК-5.1.	72. Менее всего контролируется сознанием человека ... средства коммуникации	невербальные
УК-5 / УК-5.2.	73. Такой вид слушания как ..., предполагает активное участие в разговоре, переформулирование высказанной мысли таким образом, чтобы акцентировать главные идеи, высветить противоречия	рефлексивное
УК-5 / УК-5.3.	74. Признаком ... конфликта является эскалация конфликта	деструктивного
УК-5 / УК-5.2.	75. На ... этапе лечения реализуется такая функция общения как установление взаимопонимания врача с пациентом, согласование целей лечения	первом (начальном)
УК-5 / УК-5.1.	76. ... аспект общения представляет собой восприятие и познание друг друга общающимися между собой людьми	социально-перцептивный
УК-5 / УК-5.2.	77. Феномен ... непонимания проявляется в результате использования коммуникатором невыразительной быстрой речи	фонематического
УК-5 / УК-5.2.	78. Позы и жесты относятся к ... системе невербальной коммуникации	оптико-кинетической (или кинесической)
УК-5 / УК-5.1.	79. Такие виды общения как ... и ... выделяют по такому признаку как, положение коммуникантов относительно друг друга в пространстве и времени	контактное и дистантное
УК-5 / УК-5.2.	80. ... зону пространственных отношений характеризует размещение партнёров на расстоянии от 45 до 120 см	личную
УК-5 / УК-5.1.	81. Дихотомическое деление всех возможных видов взаимодействий на ... и ... является наиболее распространенной классификацией	кооперацию и конкуренцию

УК-5 / УК-5.2.	82. К группе навыков ... контакта между врачом и пациентом относят навыки приветствия, самопрезентации, зрительного контакта, обращения к пациенту по имени	установления
УК-5 / УК-5.1.	83. ... называется способность выполнять действие, доведенное многократными повторениями до автоматизма	навыком
УК-5 / УК-5.3.	84. Под ... понимается активная (вербальная и невербальная) демонстрация врачом пациенту того, что он слушает, слышит и понимает информацию, сообщаемую ему пациентом	активным слушанием
УК-5 / УК-5.3.	85. ... стиль общения характерен для статей, докладов, диссертационных исследований, а также для выступлений на конференциях, на семинарах и лекциях	научный
Ответьте на вопрос		
УК-4 / УК-4.1.	86. Каким понятием в психологии общения обозначается стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми.	аффилиация
УК-4 / УК-4.2.	87. При эмоциональном выгорании на этой фазе происходит «экономия эмоций», избегание воздействия эмоциональных факторов. О какой фазе идет речь	фаза «сопротивления»
УК-4 / УК-4.2.	88. Как называется позиция в общении, при которой коммуникатор умалчивает о своей точке зрения, прибегая иногда к специальным мерам, чтобы скрыть ее	закрытая
УК-4 / УК-4.3.	89. Как называется вопрос врача, который даёт возможность пациенту рассказать врачу то, что пациент считает важным	открытый вопрос
УК-4 / УК-4.1.	90. Каким понятием обозначается адресат в структуре коммуникативного акта	реципиент
УК-4 / УК-4.2.	91. Какой коммуникативный барьер возникает при негативном эмоциональном отношении к собеседнику	барьер отношений
УК-4 / УК-4.2.	92. К каким средствам невербального общения относится проявление внимания к собеседнику при помощи рукопожатия, прикосновения и поцелуев	такесическим
УК-4 / УК-4.3.	93. Если голова собеседника слегка наклонена вбок, он открыто улыбается, удобно сидит на стуле, иногда глаза прикрывает на мгновения с одновременным чуть-чуть заметным кивком головы, то это означает	доверительность и согласие
УК-4 / УК-4.3.	94. К какому типу личности К. Юнг относил человека, социально-психологический склад которого характеризуется сосредоточенностью на своем внутреннем мире, замкнутостью	интроверт
УК-4 / УК-4.3.	95. К какому типу личности к. Юнг относил человека, психологические особенности которого выражаются в сосредоточении своих интересов на внешнем мире, внешних объектах	экстраверт

УК-4 / УК-4.1.	96. Что определяет благоприятный климат в коллективе	доверие
УК-4 / УК-4.2.	97. К какому виду относится общение друзей, когда можно затронуть любую тему и необязательно прибегать к помощи слов	духовное общение
УК-4 / УК-4.2.	98. Назовите вид спора, где идет поиск истины и восполняется дефицит информации	конструктивный
УК-5 / УК-5.1.	99. В чем состоят функции жестов-аффекторов	выражают эмоции
УК-5 / УК-5.1.	100. Как называется метод психологии, который заключается в получении информации посредством вербальной коммуникации	беседа
УК-5 / УК-5.1.	101. Общение – это полифункциональный процесс. В зависимости от критерия, выделяют различные функции. По какому критерию выделены следующие функции общения: контактная, информационная, побудительная, координационная, понимания, амотивная, установления отношений, оказания влияния	цель общения
УК-5 / УК-5.3.	102. Перечислите механизмы социальной перцепции.	идентификация; эмпатия; аттракция; каузальная атрибуция; рефлексия; стереотипизация.
УК-5 / УК-5.2.	103. Как называется позиция в общении, при которой коммуникатор умалчивает о своей точке зрения, прибегая иногда к специальным мерам, чтобы скрыть ее	закрытая
УК-5 / УК-5.3.	104. С чего следует начать разговор по телефону, находясь на рабочем месте, согласно правилам этикета	представиться и назвать своё учреждение
УК-5 / УК-5.1.	105. Что понимают под способностью человека устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействие на основе партнерства и взаимопонимания	коммуникативную компетентность
УК-5 / УК-5.2.	106. Как внешне проявляется аффилиация	в общительности, в желании сотрудничать с другими людьми
УК-5 / УК-5.2.	107. Как проявляется аффилиация внутренне (психологически)	в виде чувства привязанности и верности
УК-5 / УК-5.3.	108. Как называется процесс эмоционального постижения состояния другого человека	эмпатия
УК-5 / УК-5.1.	109. Кто такой коммуникатор	инициатор сообщения, тот, кто передает информацию
УК-5 / УК-5.3.	110. Как называется реакция реципиента на сообщение в структуре коммуникативного акта	обратная связь
УК-5 / УК-5.1.	111. Как называется процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый	общение

	их потребностями в совместной деятельности	
--	--	--

Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине

Компетенции/индикаторы достижения компетенции	Вопросы к зачету по дисциплине «Культура общения и взаимопонимания»
УК-4 / УК-4.1.	1. Культура общения и взаимопонимания в сфере будущей профессиональной деятельности обучающихся.
УК-4 / УК-4.1.	2. Возможные нарушения лексической нормы в профессиональной речи работников.
УК-4 / УК-4.1.	3. Основные формы общения.
УК-4 / УК-4.1. УК-4.2.	4. Виды общения в процессе межличностного взаимодействия.
УК-4 / УК-4.1.	5. Определение понятия «невербальное общение».
УК-4 / УК-4.1.	6. Организация общения с человеком с учетом сверхинтимной, интимной, личной, социальной и публичной зон.
УК-4 / УК-4.1.	7. Определение понятия «конфликт». Функции и значение конфликта для социальных отношений в учреждении.
УК-4 / УК-4.1.	8. Причины и предпосылки возникновения конфликтных ситуаций.
УК-4 / УК-4.1.	9. Структура конфликта. Характеристика основных стадий конфликта, его основные элементы.
УК-4 / УК-4.1.	10. Стили поведения в конфликтной ситуации, их характеристика.
УК-4 / УК-4.2.	11. Основные формы общения между специалистом и работником. Ситуации, в которых используется каждая форма.
УК-4 / УК-4.2.	12. Использование современных технологий как средства общения.
УК-4 / УК-4.3.	13. Репрезентативные системы невербального общения.
УК-4 / УК-4.3	14. Характеристика беседы, ее познавательный и эмоциональный аспект при организации общения в учреждении.
УК-5 / УК-5.1.	15. Учет этико-культурных особенностей речевого этикета специалистов.
УК-5 / УК-5.2.	16. Особенности этикетных норм общения в различных ситуациях профессионального общения.
УК-5 / УК-5.2.	17. Соблюдение и отрицание этических норм в общении.
УК-5 / УК-5.2.	18. Чем различаются понятия «компромисс» и «консенсус»
УК-5 / УК-5.3	19. Особенности культуры общения.
УК-5 / УК-5.3	20. Фразеологические обороты в профессиональной речи.
УК-5 / УК-5.3	21. Основные этапы и виды слушания.
УК-5 / УК-5.3	22. Классификационные признаки типологии конфликта.
УК-5 / УК-5.3	23. Методы и косвенные пути разрешения конфликтных ситуаций.
УК-5 / УК-5.3	24. Сущность методов управления конфликтами, направления и меры по предотвращению конфликтных ситуаций.
УК-5 / УК-5.3	25. Механизмы управления стрессом и аффектом для регулирования конфликтной ситуации.
УК-5 / УК-5.3	26. Основные качества и требования, которым должен отвечать специалист в соответствии с учениями этики и деонтологии.
УК-5 / УК-5.3	27. Виды активного слушания и ситуации, в которых они должны быть использованы.

УК-5 / УК-5.3	28. Различные типы споров и конфликтов в профессиональной практике, их конструктивное и деструктивное значение.
---------------	---

Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков
На открытое задание рекомендованное время – 15 мин

УК-4 / УК-4.1. УК-4.2.	ЗАДАЧА 1 Вы назначены старшей медсестрой в отделении, в котором работали ранее. Ваши коллеги, а теперь подчиненные – предлагают Вам собраться вечером всем коллективом и отметить вступление в должность. ВОПРОСЫ: 1. Как Вы отреагируете на это предложение Почему 2. Ваша стратегия управления коллективом в указанных условиях 3. Какой стиль руководства Вы выберете и почему 4. Как Вы построите Ваши отношения с неформальным лидером 5. Дайте определение понятия статус. Укажите характеристики статуса.
Ответ	1. Лучше отказаться, предложив отметить вступление в должность позже, например, через месяц, когда произойдет действительное вхождение в новый статус. Это необходимо сделать, так как у руководителя в первый период его деятельности основная проблема – осуществить функции управления и вместе с тем сохранить сложившийся психологический климат коллектива. 2. В указанных условиях наиболее продуктивна стратегия деятельности руководителя с максимально выраженной заинтересованностью как в управленческой задаче, так и в сотрудниках. 3. Демократический стиль руководства. Характеризуется: товарищеским тоном; уважительным, внимательным отношением к подчиненным; распоряжения и запреты сочетаются с дискуссиями, похвала и порицание – с советами. Позиция руководителя – внутри группы, коллектива. Мероприятия планируются заранее, в группе решения принимаются на основе коллегиального обсуждения, за реализацию предложений отвечают руководитель и подчиненный. Природа стиля: делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера, принятие решений разделено по уровням на основе участия, потоки информации идут активно в двух направлениях. Сильные стороны: усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении. Слабые стороны: требуется много времени для принятия решений, необходимы грамотный лидер и обученные подчиненные. 4. В форме сотрудничества. 5. Статус, или позиция, обозначает место индивида в группе и определяет его права, обязанности и привилегии. Характеристиками статуса являются: престиж как мера признания группой заслуг индивида и авторитет как признание за индивидом права принятия ответственных решений в условиях совместной деятельности.

<p>УК-4 / УК-4.1. УК-4.2.</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 2</p> <p>В сложившийся коллектив пришел работник, личность которого характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществите психологический анализ направленности личности нового работника и спрогнозируйте его поведение в новом коллективе. 2. Укажите закономерности и показатели профессиональной адаптации нового сотрудника. 3. Укажите показатели социальной адаптации нового сотрудника. 4. Что такое психологический климат коллектива 5. Перечислите характеристики благоприятного психологического климата.
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Указанные особенности личности рассматриваются в социальной психологии как создающие склонность к конфликтным отношениям с другими людьми. 2. Показателем профессиональной адаптации является выполнение работником своих обязанностей на запланированном для этой должности уровне и в запланированном объеме. Адаптация будет более эффективной, если использовать процедуру введения в должность, осуществляемую руководителем, содержанием которой является предоставление новому сотруднику информации об организации, о нормах поведения, графике работы, знакомство с сотрудниками. 3. Показателем социальной адаптации является отсутствие конфликтов и чувство удовлетворенности работой у нового сотрудника. 4. Психологический климат группы – понятие, используемое для обозначения качественной стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности. 5. Характеристики благоприятного психологического климата: доверие, высокая требовательность членов группы друг к другу, доброжелательные отношения, не исключающие деловой критики, свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов в группе, отсутствие давления со стороны руководителя, удовлетворенность принадлежностью к группе, эмоциональная вовлеченность, взаимопомощь.
<p>УК-4 / УК-4.1. УК-4.2.</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 3</p> <p>Вы высказываете критические замечания в адрес своей подчиненной, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить ее до конца, вот и сейчас, после ваших замечаний она расплакалась. Как донести до нее свои соображения</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выберите прием социально-психологического воздействия, наиболее соответствующий ситуации. 2. Охарактеризуйте внушение как прием социально-психологического воздействия и укажите условия его использования. 3. Дайте характеристику идентификации как приема социально-психологического воздействия, укажите условия его использования. 4. Опишите особенности манипулятивной установки руководителя. 5. Опишите особенности открытой (актуальной) установки руководителя
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наиболее соответствует данной ситуации прием эмпатии. Эмпатия – постижение эмоционального состояния другого человека через сопереживание, сочувствие. При эмпатии наблюдается снижение рефлексии, критичности мышления, и таким образом, повышается

	<p>склонность к идентификации, заражению и внушению.</p> <p>2. Внушение – некритическое, внелогическое восприятие идей коммуникатора. Эффективность внушения повышается при высоком статусе коммуникатора, возникновении у реципиента аттракции по отношению к коммуникатору, установлении коммуникатором раппорта с реципиентом, а также в случае, если реципиент находится в состоянии, способствующем внушению (расслаблен, чувствует себя в безопасности, испытывает положительные эмоции, не настроен на логическое мышление).</p> <p>3. Идентификация, или отождествление подчиненного с руководителем. Эта психологическая реакция дает человеку чувство сопричастности и безопасности. Сам того не замечая, человек начинает перенимать не только стандарты поведения руководителя, но и его способ мышления, идеи и ценности, внутренние состояния. Подражание также может быть неосознанным (внелогическим). Люди склонны подражать тем, кто обладает авторитетом, кто вызывает у них чувство симпатии, кто является особо значимым объектом (референтным). В отличие от идентификации подражание позволяет перенимать не только внутренние установки, но и приобретенные навыки других людей.</p> <p>4. Человек-манипулятор стремится использовать людей в своих целях, он неискренен, стремится контролировать других. В целом, манипуляция – это вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями. Подвергнувшийся манипулятивному воздействию человек ощущает себя обманутым, обиженным, неудовлетворенным. Если человек часто подвергается манипулятивному воздействию, его личностная структура упрощается, у него возникают поведенческие стереотипы, он превращается в послушное средство, его личностное развитие тормозится. Причиной манипулятивной установки является уязвимость коммуникатора, его неуверенность в себе, повышенная тревожность, страх перед неопределенностью. Манипуляция возможна только в том случае, если у реципиента есть аналогичные чувства и качества, на которые манипулятор может опереться.</p> <p>5. В отличие от манипулятора, актуализатор ориентирован не на использование людей, а на взаимодействие с ними. Он открыт общению с другим человеком, отличается искренностью чувств и свободой самовыражения, верой в себя и других, пониманием себя и других. Психологическое воздействие со стороны такого руководителя способствует личностному развитию сотрудников, помогает раскрыть внутренний потенциал, создает в организации атмосферу открытости и доверия.</p>
УК-4 / УК-4.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 4</p> <p>Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше общаться с подчиненными. Одна из точек зрения Вам понравилась больше других. Выберите ответ, который, на Ваш взгляд, наиболее соответствует Вашей точке зрения:</p> <p>а) "чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности";</p> <p>б) "все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено";</p> <p>в) "успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его";</p> <p>г) "лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная</p>

	<p>зарплата, заслуженная премия".</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объясните ваш выбор. 2. Дайте определение понятию "стиль руководства". 3. Укажите факторы, влияющие на стиль руководства. 4. Перечислите черты эффективного руководства. 5. Что такое ситуативный стиль управления и в чем его преимущества
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авторитет руководителя – это признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью. Авторитетный руководитель воспринимается группой как нравственный эталон поведения. 2. Компетентность, ответственность, умение убеждать, уважительное отношение к подчиненным, ассертивность. 3. В зарубежной психологии понятия "руководитель" и "лидер" не различаются, в отечественной же психологии, согласно Г.М.Андреевой, лидерство относится к характеристике психологических отношений, возникающих в группе по вертикали, с точки зрения отношений доминирования и подчинения; понятие руководства относится к организации всей деятельности группы, к процессу управления. 4. Сложные и многочисленные параметры деятельности руководителя объединены исследователями в 3 основных стиля руководства. <ul style="list-style-type: none"> Директивный (авторитарный) стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали лично ему, единолично принимает решения и отменяет их. К мнению сотрудников не прислушивается, решает сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Коллегиальный (демократический) стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителями и заместителями, руководителем и подчиненным. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение подчиненных по важным производственным вопросам, принимает решения. Регулярно и своевременно проводится информирование сотрудников по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов (реже приказов), поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных. Либеральный (попустительский) стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении. Такой руководитель "плывет по течению", ждет или требует указаний сверху, или попадает под влияние своего подразделения. Предпочитает не рисковать, "не высказывается", увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью. 5. При выборе стиля руководства необходимо учитывать следующие факторы: индивидуальные качества личности руководителя, уровень сформированности и сплоченности группы, состав (композиция) группы по полу, возрасту, индивидуальным особенностям. Необходимо помнить,

	<p>что недопустима непоследовательность стиля руководства, проявляющаяся в непредсказуемом переходе руководителя от одного стиля к другому, это вызывает конфликты и стрессовые ситуации в подразделении.</p>
УК-4 / УК-4.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 5</p> <p>Работник А. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б. каждый раз вызывает его к себе для объяснений, что на время делает А. внимательнее. Затем ситуация повторяется.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите стратегию поведения в данной ситуации для руководителя 2. Какая стратегия поведения в данной ситуации для подчиненного
Ответ	<p>Стратегии: 1 – для руководителя, 2 – для подчиненного.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте свое отношение к работнику А.: высказываете ли вы ему признательность за хорошую работу или принимаете это как должное. Во втором случае начните поощрять его хорошую работу одновременно с тщательным контролем. Обязательно соизмеряйте интенсивность контроля с частотой допущенных ошибок. Чем меньше ошибок, тем меньше контроля. Скажите А. о своем двойственном отношении к его работе: с одной стороны, вам нравится качество работы, а с другой - очень раздражают нелепые погрешности. Спросите, что он собирается предпринять, чтобы избежать подобных ситуаций. Если эти тактики после многократного применения не дают никакого результата, то в спокойном и деловом тоне укажите сотруднику на возможные последствия его поведения в такой форме: «Как Вы считаете, что может предпринять администрация, если Вы и впредь будете допускать такие ошибки ». Если этот последний стимул не подействует на работника, то стоит подумать о его замене. 2. Во избежание спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для руководителя, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится.
УК-4 / УК-4.1. УК-4.3.	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 6</p> <p>В вашем учреждении есть работа, которую бы вы хотели делать. Но вам поручают лишь неинтересные, не творческие дела.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы будете добиваться того, чего вы хотите 2. Что такое самопрезентация 3. Дайте определение понятия «имидж» и укажите, какие психологические закономерности следует учитывать при формировании имиджа. 4. Охарактеризуйте этапы работы над имиджем. 5. Дайте определение понятия «аттракция».
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Необходимо позаботиться о самопрезентации и формировании имиджа делового творческого успешного человека, способного к личностному росту. 2. Самопрезентация – трансляция публичной идентичности, самоподача, проявляющаяся в интерактивной стороне общения (через стиль поведения, позицию в общении, тип поведения в конфликтной ситуации), в перцептивной стороне общения (через эффекты и механизмы межличностного восприятия), в коммуникативной стороне общения (через манеры и способы вербального и невербального

	<p>общения).</p> <p>3. Имидж – это набор качеств, которые люди ассоциируют с определенной индивидуальностью. Имидж нацелен на усиление привлекательности личности. Имидж выступает как своеобразная маска, создающая у окружающих то впечатление, в котором нуждается ее создатель. Привлекательный образ можно построить только на основе самораскрытия своей индивидуальности. На процесс создания имиджа влияет поиск и гармонизация субъектом своей личностной идентичности ("Я"-для себя) и публичной идентичности ("Я"-для других), так как истинное состояние его Я всегда читается окружающими на невербальном уровне и скрыть его невозможно.</p> <p>4. Работа над имиджем включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осознание того, какое впечатление вы хотите произвести на других людей, то есть осознание публичной идентичности; • объективная оценка своих возможностей, то есть осознание соответствия вашей личностной идентичности желаемому образу (если обнаружено несоответствие, необходимо выявить те качества, которые вы можете развить в себе; если имидж содержит те черты, которые развить невозможно, необходимо отказаться от задуманного и построить новый образ, более соответствующий личностной идентичности); • выбор средств для построения желаемого образа (поведения, одежды, невербальных средств общения и пр.); • "вхождение" в образ. <p>5. Аттракция – понятие, обозначающее привлекательность другого человека в процессе социальной перцепции.</p>
<p>УК-5 / УК-5.1. УК-5.2.</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 7</p> <p>Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как называется этот эффект 2. Как можно избежать его 3. О какой стороне общения здесь идет речь
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей. 2. Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях, используя следующие механизмы социальной перцепции: <ul style="list-style-type: none"> • механизм идентификации (отождествление себя с другим человеком); • механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку); • механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека); • механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов). 3. О перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.

УК-5 / УК-5.2. УК-5.3.	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 8</p> <p>Политический деятель выступает с предвыборной программой. Потрясая указательным пальцем над головами слушателей, он говорит: «Я искренне стремлюсь к диалогу, стараюсь учитывать мнение всех слоев общества...» Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкая, обдуманная программа.</p> <p>ВОПРОС:</p> <p>1. Проанализируйте влияние на слушателя одновременно слов и жестов.</p>
Ответ	<p>В примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию. В данном примере жесты политического деятеля свидетельствуют об отсутствии того, что заявляется.</p>
УК-5 / УК-5.2.	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 9</p> <p>В хирургическое отделение приняли на работу младшую медицинскую сестру, не имеющую опыта работы. В первые дни она не успевала делать свою работу, за что старшая медсестра сделала ей замечание и предупредила, что после трех замечаний будет выговор, а после трех выговоров - увольнение.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <p>1. Какому стилю управления отдает предпочтение старшая медсестра в данной ситуации</p> <p>2. Какими характерными чертами обладает данный стиль управления</p>
Ответ	<p>1. Авторитарному стилю.</p> <p>2. Авторитарный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость.</p> <p>Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников</p>
УК-5 / УК-5.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 10</p> <p>Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <p>1. Определите, к какому типу конфликтов соответствует данный инцидент.</p> <p>2. Проанализируйте и оцените действия участников инцидента при условии:</p> <p>а) если это объективный инцидент;</p> <p>б) если это субъективный инцидент.</p> <p>3. Какие пути управления конфликтом Вы предлагаете</p>
Ответ	<p>1. Конфликт объективный. Участниками конфликта являются преподаватель и группа студентов; включен в конфликт зав. кафедрой.</p>

	<p>2. Преподаватель пытается свою некомпетентность лектора компенсировать немедленно авторитарным методом. Студенты свое накопившееся недовольство от посещения лекций в аффективном состоянии высказывают преподавателю и ищут защиту у зав. кафедрой.</p> <p>3. Первый вариант – зав. кафедрой разговаривает с группой студентов без преподавателя, находит компромисс со студентами, обещая присутствовать на следующей лекции и назначает время для повторного опроса материала данной лекции. Второй вариант – в разговоре с преподавателем зав. кафедрой анализирует текст лекции и материал учебника по теме и указывает на необходимость перехода на проблемные лекции.</p>
УК-5 / УК-5.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 11</p> <p>Старшая сестра А. в категоричной форме поручает молодой сестре Н. заменить заболевшую С. на воскресном дежурстве. Но у Н. другие планы на выходные, связанные с решением личных проблем. Старшая сестра настаивает.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <p>1. Дайте характеристику конфликта, предложите стратегию его разрешения</p>
Ответ	<p>Это межличностный конфликт, деструктивный по исходу, вертикальный (по вовлеченности в конфликт представителей различных организационных уровней), кратковременный по длительности протекания, субъективный (источник конфликта – личные качества, индивидуальные особенности, интересы участников). Предпочтительны интегративные или компромиссные решения, создающие возможность полной или частичной реализации интересов сторон.</p>
УК-5 / УК-5.1. УК-5.2.	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 12</p> <p>Психолог Хоффинг провел эксперимент, в котором 22 дежурным сестрам звонил врач, имя которого они знали, но с которым никогда прежде не имели личного контакта. Врач говорил сестре: «Звонит доктор Д. Сегодня утром я должен обследовать одного из ваших пациентов. Мне бы хотелось, чтобы он принял лекарство «А.», которое к моему приходу должно начать действовать». После того, как сестра подтверждала наличие лекарства, врач продолжал: «Мне хотелось бы, чтобы вы дали удвоенную дозу больному. Я приду минут через 10 и письменно оформлю распоряжение». Эксперимент прекращался в тот момент, когда сестра доставала из коробки 4 капсулы препарата... 21 сестра из 22 подчинилась распоряжению.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <p>1.Какой психологический феномен имел место</p>
Ответ	<p>Распоряжение доктора Д. нарушало многие служебные инструкции, имел место феномен внушения.</p>

ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Культура общения и взаимопонимания»

Проведение зачета по дисциплине «Культура общения и взаимопонимания» как основной формы проверки знаний обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по предмету;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;
4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на зачете;
5. определить умение выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки «зачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки «незачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;
- затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.