

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
[Государственное и муниципальное администрирование]

Рег. № Вет СЭ.04-21
« 10 » 10 20 22 г.

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры
Протокол от « 07 » 10 20 22 г. № 3
Заведующий кафедрой
И.Э. Толстова
(подпись) И.Э. Толстова

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

[Б1.В.ДВ.03.01 Служебная этика и конфликт интересов
в профессиональной деятельности]

36.04.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза

Код и наименование направления подготовки (специальности)
(где 3-4 цифра соответствуют уровню образования: 01 – подготовка по рабочим профессиям (СПО);
02- подготовка специалистов среднего звена (СПО); 03 – бакалавриат; 04- магистратура; 05 – специалитет; 06 – аспирантура)

Новосибирск 2022

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Этика как наука о морали: основные функции, принципы, ценности, нормы	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар
2	Особенности служебной этики в ветеринарно-санитарной деятельности	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар Круглый стол
3	Кодекс профессиональной этики ветеринарно-санитарного врача	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар
4	Этика делового общения в профессиональной деятельности ветеринарно-санитарного врача	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар Кейс-задачи Деловая игра
5	Имидж ветеринарно-санитарного врача	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар Деловая игра
6	Профессиональные ошибки ветеринарно-санитарного врача	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар
7	Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности ветеринарно-санитарного врача	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар
8	Нравственные проблемы конфликта интересов в ветеринарно-санитарной деятельности и пути их решения	УК – 1, УК – 2, УК – 3	Семинар

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 1.

Этика как наука о морали: основные функции, принципы, ценности, нормы (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Цели и задачи изучения дисциплины, специфика курса (практико-ориентированный характер, направленность на личностное развитие).
2. Методические рекомендации к изучению курса, требования к знаниям, умениям и навыкам, формы контроля.
3. Понятие об этике как о науке: исторические предпосылки возникновения, предмет, структура, методы исследования, связь с другими науками.
3. Этика и этикет.
4. Понятие о биоэтике.
5. Понятие о служебной этике: категории, функции, принципы и нормы.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 2.

Особенности служебной этики в ветеринарно-санитарной деятельности (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Понятие о ветеринарной врачебной этике и деонтологии, об общепринятых этических категориях и их роли в деятельности ветеринарно-санитарного специалиста.
2. Заповеди ветеринарно-санитарного врача, принципы благопристойности и милосердия.
3. Профессионализм и профессиональное поведение ветеринарно-санитарного врача.
4. Особенности работы врача ветсанэксперта в различных структурах ветслужбы.
5. Ветеринарная врачебная этика в условиях научно-технического прогресса.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 2.

Особенности служебной этики в ветеринарно-санитарной деятельности (круглый стол)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

Проблемные вопросы

1. Подумайте о моральных проблемах, с которыми сталкивается специалист ветеринарно-санитарной службы. Какие из них являются, на ваш взгляд, наиболее сложными? Есть ли пути их решения?
2. Какие механизмы внедрения этических норм и принципов деловых отношений в России вы можете предложить в дополнение к существующим в деятельности ветеринарно-санитарной службы?
3. Какие из механизмов представляются вам наиболее эффективными в России? Почему?
4. Дайте оценку эффективности применения программ обучения этике в высших учебных заведениях, осуществляющих подготовку специалистов для ветеринарно-санитарной деятельности для формирования комплекса этических норм и стандартов, применяемых в сфере служебных отношений.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 3.
**Кодекс профессиональной этики ветеринарно-санитарного
эксперта
(семинар)**

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в
профессиональной деятельности»

1. Клятва ветеринарного врача.
2. Виды, функции и структура профессиональных кодексов.
3. Кодекс профессиональной этики в ветеринарно-санитарного
врача.
4. Внедрение кодексов этики в деятельность ветеринарно-
санитарной службы
5. Комитеты по этике и управление этическим поведением в
служебной деятельности.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;

– оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;

– оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;

– оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 4.

Этика делового общения в профессиональной деятельности ветеринарно-санитарного врача (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Общение и его структура: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
2. Вербальное и невербальное общение, и их элементы: лингвистика, паралингвистика, экстралингвистика, кинесика, проксемика, визуальное общение.
3. Механизм общения: идентификация, эмпатия, рефлексия, способы общения, барьеры в общении и их преодоление.
4. Понятие делового общения: содержание, цели и задачи, виды и формы.
5. Использование коммуникационных эффектов в рамках основных форм делового взаимодействия людей (эффект визуального имиджа, эффект первых фраз, эффект аргументации, эффект квантового выброса информации, эффект интонации и паузы, эффект художественной выразительности и эффект релаксации).
6. Этикет в деловом общении ветеринарно-санитарного врача.
7. Специфика делового общения на ветеринарно-санитарной службе.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 4.

**Этика делового общения в профессиональной деятельности
ветеринарно-санитарного врача (кейс-задачи)**

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в
профессиональной деятельности»

Задание 1. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Задание 2. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Задание 3. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с

обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе

Задание 4. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

Задание 5. Объясните смысл крылатых выражений и фразеологизмов: яблоко раздора, сизифов труд, гордиев узел, авгиевы конюшни, играть первую скрипку, вариться в собственном соку, снять стружку, через пень-колоду, зубы заговаривать, водить за нос, поставить на карту.

Задание 6. Ваш партнер по деловому общению неоправданно выбирает Ты-общение. Как вы будете себя вести? Какими этикетными формулами вы можете подчеркнуть дистанцию официального общения?

Задание 7. Какое обращение вы выберете в начале презентационной речи, если знаете, что гостями церемонии являются бизнесмены, политики, журналисты? Какое обращение уместно, когда вы обращаетесь к своим подчиненным? Как обратиться к секретарю в приемной директора? Как вы обратитесь к швейцару или официанту?

Задание 8. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Задание 9. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Задание 10. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

Задание 11. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики, выберите наиболее конструктивные приемы.

Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Критерии оценки:

– оценка «зачтено» выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на лекционный материал, приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;

– оценка «не зачтено», если студент дает не аргументированный односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен».

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 4.

Этика делового общения в профессиональной деятельности ветеринарно-санитарного врача (деловая игра)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

«Критика»

Тема (проблема) На основании представленного диалога руководителя с подчиненными участникам игры следует установить, какие правила критики нарушает руководитель.

– г-н А (обращается к г-ну С): «Г-н Д говорил, что из-за какой-то глупости с вашей стороны не состоялось подписание договора с заказчиком». (Обращаясь к г-ну В): «И вот в этом он весь. Ничего серьезного поручить нельзя». (Обращаясь к г-ну С): «Я в твои годы такие проблемы как орешки щелкал!»

– г-н С: «Г-н А! Но ведь вы...»

– г-н А: «Не перебивайте меня! Г-н В! Но ведь он неглупый парень. Помнишь, как он помог нам при разработке последнего проекта? Ладно. Дело в принципе поправимо. Возьмите на себя вопрос с подготовкой договора. Поручил бы я исправить положение г-ну С, да он еще дров наломает, как и в этот раз».

– г-н С: «Г-н А! Позвольте мне...»

– г-н А: «Все, разговор окончен».

После анализа ситуации и ответов на поставленные вопросы участники должны сформулировать основные правила критики и составить логическую схему последовательности их применения.

Концепция игры:

На предварительном этапе участники разбора ситуации совместно с преподавателем формулируют основные правила критики.

На последующем этапе участники анализируют представленный выше вариант деловой беседы и выделяют те моменты диалога, в которых руководитель отдела нарушает правила критики.

По каждому из выделенных моментов участники устанавливают, в чем именно проявилось нарушение и каковы должны быть действия руководителя в конкретной ситуации.

На завершающем этапе разбора ситуации участники должны установить такую последовательность применения правил критики, которая наилучшим образом помогает конструктивному восприятию критических замечаний.

При этом участники должны ответить на вопрос, имел ли право руководитель на критику в данной ситуации.

Роли:

- г-н А – начальник отдела;
- г-н В – заместитель начальника отдела;
- г-н С – молодой сотрудник отдела;
- участники обсуждения;
- модератор (преподаватель).

Ожидаемый (е) результат (ы):

Развитие коммуникативных компетенций через раскрепощение студентов в процессе обсуждения; развитие способностей по ведению обсуждения проблемы; определение правил критики; формирование этического поведения в организации.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 5. Имидж ветеринарно-санитарного врача (семинар)
по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Понятие имиджа и его структурные элементы.
2. Имиджелогия как комплексная практическая дисциплина и служебная этика.
3. Диапазон нравственных требований, применяемых к внешнему виду ветеринарно-санитарного специалиста с учётом статусных, возрастных, профессиональных различий.
4. Основные этические принципы поведения ветеринарно-санитарного врача: скромность, отзывчивость, компетентность, порядочность, справедливость, достоинство, ответственность, обдуманность действий, правдивость.
5. Служебный этикет врача (в т. ч. умение общаться с коллегами, критерии оценки качества работы врача).
6. Использование психологических механизмов в тактике общения для поддержания имиджа ветеринарно-санитарного специалиста.
7. Имидж ветеринарно-санитарной службы и её символы (основные символы ветеринарной, государственной, таможенной, пограничной службы, их отличие)

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

Тема 5. Имидж ветеринарно-санитарного врача (деловая игра)
по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

Задание 1. Карточки задания

По 5 высказываний на команду отвечают по одному.

Время на подготовку 5 мин.

Произнесите фразу с разными интонациями.

1. Умница! Молодец! (с благодарностью, с восторгом, иронично, огорченно, гневно)
2. Я этого никогда не забуду (с признательностью, с обидой, с восхищением, с гневом).
3. Спасибо, как это вы догадались! (искренне, с восхищением, с осуждением).
4. Ничем не могу вам помочь (искренне, с сочувствием, давая понять бестактность просьбы).
5. Вы поняли меня? (доброжелательно, учтиво, сухо, официально, с угрозой).
6. До встречи! (тепло, нежно, холодно, сухо, решительно, резко, безразлично).
7. Это я! (радостно, торжественно, виновато, грозно, задумчиво, небрежно, таинственно).
8. Я не могу здесь оставаться (с сожалением, значительно, обиженно, неуверенно, решительно).
9. Здравствуйте! (сухо, официально, радостно, грозно, с упреком, доброжелательно, равнодушно, гневно, с восторгом).
10. Приходите еще (с радостью, неуверенно, гневно).

Задание 2.

Время на подготовку 10 мин. Выступает главный в команде.

Работа в микрогруппе по 4-6 участников. Группа помогает каждому найти ответы на следующие вопросы:

1. В чем особенности вашего имиджа? Насколько он приемлем в деловом мире?
2. Подумайте, что нужно сделать, чтобы ваш имидж способствовал успеху в деловом мире:
 - а) как улучшить внешнее впечатление;
 - б) какие деловые качества нужно приобрести, какие усовершенствовать, от каких недостатков характера необходимо избавиться.

3. Войти в роль известного вам, уверенного в себе человека, и поступить так, как в аналогичной ситуации поступил бы он

Критерии оценки:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 6.

Профессиональные ошибки ветеринарно- санитарного врача и ответственность за нарушения при проведении экспертизы продуктов животноводства (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Дефекты ветеринарно-санитарной деятельности: умышленное преступление, преступление по неосторожности, врачебная ошибка, несчастный случай, проступок.
2. Ятрогения и ветеринарная эрология.
3. Деонтологические недостатки в подготовке и поведении врача ветеринарно-санитарной службы.
4. Понятие о видах ответственности и их структуре: предпосылки, субъект, предмет (объект), инстанция, состояние.
5. Социальная ответственность ветеринарно-санитарного эксперта.
6. Условия реализации принципа ответственности в ветеринарно-санитарной экспертизе.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Государственного и муниципального администрирования

Тема 7.

Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций в служебной деятельности ветеринарно-санитарного врача (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Спор в условиях делового взаимодействия.
2. Искусство аргументации и применение нравственных норм во время спора.
3. Конфликтология – современное учение о конфликтах.
4. Выбор стиля поведения в конфликтной ситуации.
5. Практика управления конфликтами в ветеринарно-санитарной деятельности.

Критерии оценки:

– оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;

– оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;

– оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;

– оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

Тема 8.

Нравственные проблемы конфликта интересов в ветеринарно-санитарной деятельности и пути их решения (семинар)

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Мотивирующие факторы профессиональной деятельности в ветеринарно-санитарной экспертизе.
2. Интерес как базовый мотивационный фактор жизнедеятельности человека.
3. Конфликт интересов в ветеринарно-санитарной деятельности и его влияние на специфику профессиональной деятельности.
4. Стратегии и тактики разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности специалиста ветеринарно-санитарной службы.
5. Механизм предотвращения и регулирования конфликтов интересов в ветеринарно-санитарной деятельности.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» при наличии у студента глубоких, исчерпывающих знаний, грамотном и логически стройном построении ответа, в котором продемонстрировано освоение теоретических положений, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «хорошо» при наличии твердых и достаточно полных знаний, логически стройном ответе с незначительными ошибками, применения полученных знаний для решения практических задач;
- оценка «удовлетворительно» при изложении ответа на теоретические вопросы и решении практических задач с ошибками, исправленными после наводящих вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» при наличии грубых ошибок в ответе, непонимании сущности излагаемого вопроса или незнания ответов на поставленные вопросы, неуверенности и неточности после наводящих вопросов, не умения решать сформулированные практические задачи.

Вопросы к зачёту

по дисциплине «Служебная этика и конфликт интересов в профессиональной деятельности»

1. Цели и задачи изучения дисциплины, специфика курса (практико-ориентированный характер, направленность на личностное развитие).
2. Методические рекомендации к изучению курса, требования к знаниям, умениям и навыкам, формы контроля.
3. Понятие об этике как о науке: исторические предпосылки возникновения, предмет, структура, методы исследования, связь с другими науками.
4. Понятие о биоэтике.
5. Понятие о служебной этике: категории, функции, принципы и нормы.
6. Понятие о ветеринарной врачебной этике и деонтологии, об общепринятых этических категориях и их роли в деятельности ветеринарно-санитарного специалиста.
7. Заповеди ветеринарно-санитарного врача, принципы благопристойности и милосердия.
8. Профессионализм и профессиональное поведение ветеринарно-санитарного врача.
9. Особенности работы врача ветсанэксперта в различных структурах ветслужбы.
10. Ветеринарная врачебная этика в условиях научно-технического прогресса.
11. Клятва ветеринарного врача.
12. Виды, функции и структура профессиональных кодексов.
13. Кодекс профессиональной этики в ветеринарно-санитарного врача.
14. Внедрение кодексов этики в деятельность ветеринарно-санитарной службы.
15. Комитеты по этике и управление этическим поведением в служебной деятельности.
16. Общение и его структура: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
17. Вербальное и невербальное общение, и их элементы: лингвистика, паралингвистика, экстралингвистика, кинесика, проксемика, визуальное общение.

18. Механизм общения: идентификация, эмпатия, рефлексия, способы общения, барьеры в общении и их преодоление.
19. Понятие делового общения: содержание, цели и задачи, виды и формы.
20. Использование коммуникационных эффектов в рамках основных форм делового взаимодействия людей (эффект визуального имиджа, эффект первых фраз, эффект аргументации, эффект квантового выброса информации, эффект интонации и паузы, эффект художественной выразительности и эффект релаксации).
21. Этикет в деловом общении ветеринарно-санитарного врача.
22. Специфика делового общения на ветеринарно-санитарной службе.
23. Понятие имиджа и его структурные элементы.
24. Имиджология как комплексная практическая дисциплина и служебная этика.
25. Диапазон нравственных требований, применяемых к внешнему виду ветеринарно-санитарного специалиста с учётом статусных, возрастных, профессиональных различий.
26. Основные этические принципы поведения ветеринарно-санитарного врача: скромность, отзывчивость, компетентность, порядочность, справедливость, достоинство, ответственность, обдуманность действий, правдивость.
27. Служебный этикет врача (в т. ч. умение общаться с коллегами, критерии оценки качества работы врача).
28. Использование психологических механизмов в тактике общения для поддержания имиджа ветеринарно-санитарного специалиста.
29. Имидж ветеринарно-санитарной службы и её символы (основные символы ветеринарной, государственной, таможенной, пограничной службы, их отличие).
30. Дефекты ветеринарно-санитарной деятельности: умышленное преступление, преступление по неосторожности, врачебная ошибка, несчастный случай, проступок.
31. Ятрогения и ветеринарная эрология.
32. Деонтологические недостатки в подготовке и поведении врача ветеринарно-санитарной службы.
33. Понятие о видах ответственности и их структуре: предпосылки, субъект, предмет (объект), инстанция, состояние.
34. Социальная ответственность ветеринарно-санитарного эксперта.

35. Условия реализации принципа ответственности в ветеринарно-санитарной экспертизе.
36. Спор в условиях делового взаимодействия.
37. Искусство аргументации и применение нравственных норм во время спора.
38. Конфликтология – современное учение о конфликтах.
39. Выбор стиля поведения в конфликтной ситуации.
40. Практика управления конфликтами в ветеринарно-санитарной деятельности.
41. Мотивирующие факторы профессиональной деятельности в ветеринарно-санитарной экспертизе.
42. Интерес как базовый мотивационный фактор жизнедеятельности человека.
43. Конфликт интересов в ветеринарно-санитарной деятельности и его влияние на специфику профессиональной деятельности.
44. Стратегии и тактики разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности специалиста ветеринарно-санитарной службы.
45. Механизм предотвращения и регулирования конфликтов интересов в ветеринарно-санитарной деятельности.

Критерии оценки:

– оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

– оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки уровня сформированности компетенции УК-1:

УК- 1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

1. Комплекс основ, правил поведения человека в сфере его профессиональной, производственной либо служебной деятельности - это...

- а) служебная этика;
- б) кодекс;
- в) правила внутреннего трудового распорядка.

Ответ: а

2. Какая критика по форме выражения монологична; не предполагает конструктивного взаимодействия, сотрудничества критикующего и критикуемого?

- а) конфликтоген;
- б) разрушительная критика;
- в) асоциальная критика.

Ответ: б

3. Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий) – это...

Ответ: _____

4. Установить соответствие:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Личная дистанция при общении | а) близкий интервал: 120-210 см, далекий интервал - от 210 до 350 см. |
| 2. Социальная дистанция | б) близкий интервал: 350-750 см. |
| 3. Публичная дистанция | в) близкий интервал: 45-75 см, далекий: 75-120 см. |

Ответ: 1 - в, 2 - а, 3 - б

5. В рамках какого вида полномочий, специалисты, обладающие такими полномочиями, при необходимости дают инициативные и необязательные для исполнения советы нуждающимся в них руководителям, каким образом лучше решить тот или иной «узкий» вопрос?

- а) рекомендательные полномочия;
- б) распорядительные полномочия;
- в) представительские полномочия.

Ответ: а

6. Взаимные уступки сторон в решении проблемы – это ...

Ответ: _____

7. Мирная беседа обеих сторон по решению проблемы - это какой способ разрешения социальных конфликтов?

Ответ: _____

8. Лицо которое помогает сторонам выйти из конфликта, действует как связной, «мастер уговоров», не высказывая никаких суждений о достоинствах позиций и не вынося никаких официальных решений о победе или поражении любой из сторон.

Ответ: _____

9. Сопоставьте виды команд в организации с их целями.

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Управленческая команда | а) реализация миссии и долгосрочных целей организации |
| 2. Функциональная команда | б) достижение целей в рамках разработанной стратегии |
| 3. Проектная команда | в) разработка и реализация стратегии, формирование развивающей среды организации |
| 4. Метакоманда | г) достижение цели проекта |

Ответ: 1 – в; 2 – б; 3 – г; 4 – а

10. Под конфликтами в сфере управления понимают:

- а) конфликт между субъектами и объектами управления;
- б) конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления;
- в) конфликты между субъектами управления различных уровней;
- г) конфликты между руководителем и подчиненными;
- д) конфликты в процессе принятия управленческих решений.

Ответ: б.

11. Наиболее часто участниками переговоров используются _____, жесткий или принципиальный подход. Искомый подход характеризуется тем, что участники – друзья; цель – соглашение; доверие к другим; легко меняется своя позиция и др.

Ответ: _____

12. Наличие определенных базовых знаний об окружающем мире и простейших закономерностях, происходящих в нем, способов умственных действий, обеспечивающих познавательную деятельность, а также свободное речевое общение, достаточный словарный запас – это ...

- а) эмоциональная готовность;
- б) волевая готовность;
- в) физическая готовность;
- г) личностная готовность;
- д) умственная готовность.

Ответ: д.

13. Индивидуальное или коллективное социальное взаимодействие, которое представляет собой враждебное поведение с намерением причинить ущерб или вред.

- а) равнодушие;
- б) агрессивное поведение;
- в) эмоциональность.

Ответ: б.

14. Способность успешно осуществлять сложную и ответственную деятельность в напряженной, эмоциогенной обстановке, без значительного отрицательного влияния последствий на самочувствие, здоровье и дальнейшую работоспособность – это ...

- а) оптимизм;
- б) эмоциональная устойчивость;
- в) эмоциональная нестабильность.

Ответ: б.

15. Процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда – это ...

Ответ: _____

16. Процесс получения человеком набора личностных качеств, необходимых для полноценного существования в социуме, проходит во время взаимодействия индивида с внешней средой и другими членами общества.

Ответ: _____

17. Различные препятствия, мешающие взаимопониманию участвующих в коммуникации сторон – коммуникативные _____

Ответ: _____

18. Межгрупповая дискриминация проявляется во враждебном отношении к чужой _____.

Ответ: _____

19. Виды реакции на критику («обратная связь»):

- а) реакция адекватная;
- б) реакция интрапунитивная (вовнутрь);
- в) реакция экстрапунитивная (вовне).

Ответ: а, б, в.

20. _____ - наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте. Оно предполагает стремление оппонентов к конструктивному обсуждению проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения.

Ответ: _____

Задания для оценки уровня сформированности компетенции УК-2:

УК- 2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

1. Совокупность способов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов – это ...

- а) управление мотивацией;
- б) управление социальным развитием организации;
- в) управление деловой карьерой.

Ответ: б

2. Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны соблюдать ее члены, называются групповыми ...

- а) мнениями;
- б) целями;
- в) нормами.

Ответ: в

3. Трудовая _____ – это добровольное, сознательное соблюдение законов о труде и правил внутреннего распорядка, добросовестное исполнение своих обязанностей.

Ответ: _____

4. Сопоставьте этапы командообразования с их описанием.

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Формирование | а) на этом этапе завершается разработка общих принципов, норм, формирование групповых ценностей. Действуя на основе этих норм, руководитель группы должен обеспечить эффективную работу команды |
| 2. Приспособление | б) необходимость этого этапа обусловлена тем, что любые задачи рано или поздно решаются и уступают место новым; |
| 3. Нормирование | в) на этом этапе группа достигает высшего уровня организационной и психологической зрелости, а ее деятельность – наибольшей эффективности. Команда достигла высокого уровня сплоченности |
| 4. Функционирование | г) отличается более тесным взаимодействием членов группы, иногда созданием подгрупп по симпатиям и общим интересам. Происходит более глубокое уяснение требований, предъявляемых к каждому члену команды в силу поставленных задач |
| 5. Расставание | д) этап знакомства членов команды друг с другом и со своим лидером |

Ответ: 1 – д; 2 – г; 3 – а; 4 – в; 5 – б

5. _____ - психологическая адаптация – это взаимоотношение личности и группы, при котором личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои социогенные потребности, в полной мере идет на встречу ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней группа, переживает состояние самоутверждения

Ответ: _____

6. Последовательная смена профессиональных обязанностей, поочередное пребывание в той или иной должности с целью освоения работником смежных профессий, различных функций, специфики и технологии принятия решений, в том числе управленческих.

Ответ: _____

7. Регулирующая функция организационной культуры – поддерживает необходимые правила и нормы _____ членов организации, их взаимоотношений, контактов с внешним миром, что является гарантией ее стабильности, уменьшает возможность нежелательных конфликтов. Вставьте пропущенное слово.

Ответ: _____

8. Люди, которые делают работу и обеспечивают выполнение задач. Они преобразуют идею команды в рабочий план и практические действия. (по М. Белбину)

Ответ: _____

9. Сопоставьте характеристики гуманизации труда с их содержанием:

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Безопасность | а) труд должен быть организован таким образом, чтобы обеспечить раскрытие в профессиональной деятельности индивидуальных особенностей работника |
| 2. Справедливость | б) самоуправление и участие работников в распределении прибылей и инвестиционной политике |
| 3. Самоактуализация личности | в) работник на рабочем месте не должен ощущать угрозы своему здоровью, доходам, обеспеченности работой в будущем и т.д. |
| 4. Демократия | г) доля каждого, выраженная в доходе, должна соответствовать доле его вклада в достижение организации |

Ответ: 1–в; 2– г; 3–а; 4–б.

10. Процесс взаимодействия между людьми или их группами с целью передачи информации либо обмена сведениями.

Ответ: _____

8. Какие требования предъявляются к управленческим решениям?

- а) обоснованность;
- б) обеспеченность ресурсами;
- в) целостность;
- г) иерархичность.

Ответ: а, б., г

11. Установите соответствие:

1. Миссия организации
- а) результаты, которых стремится достичь организация, и на достижение которых направлена ее деятельность
2. Цели организации
- б) могут заключаться в обеспечении персонала заработной платой, получении дохода владельцами организации, обеспечении потребителей качественной продукцией в соответствии со спросом и договорами, охране окружающей среды, недопущении сбоев в работе организации и др.
3. Задачи организации
- в) предназначение организации, основная цель существования, формулируемая в общих чертах и отражающая основное направление действий, придающая организации определенность и индивидуальность

Ответ: 1 – в; 2 – а; 3 – б

12. Обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя – _____ информации.

Ответ: _____

13. Сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления – это ...

- а) информация;
- б) материал;
- в) канал.

Ответ: а.

14. Коллективные действия, церемонии награждения, собрания, приветствия и т.п.

- а) ритуалы;
- б) ценности;
- в) корпоративные мероприятия.

Ответ: а.

15. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:

- а) комплектование команды;
- б) формирование общего видения;
- в) знакомство.

Ответ: а

16. Что относится к основным подходам к формированию команды?

- а) целеполагающий подход;
- б) межличностный подход;
- в) ролевой подход;

- г) проблемно-ориентированный подход;
- д) все варианты верны.

Ответ: д

17. К способу регулирования межличностных отношений не относится:
- а) проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
 - б) регулирование межгрупповых отношений;
 - в) учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
 - г) целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного взаимоотношения.

Ответ: б

18. _____ коммуникации – осуществляются по формальным каналам; определяются правилами, нормами, должностными инструкциями.

Ответ: _____

19. Та часть неуправляемых факторов, которая оказывает существенное влияние на управляемые факторы – это _____ среда.

Ответ: _____

20. Процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации.

Ответ: _____

Задания для оценки уровня сформированности компетенции УК-3:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

1. Взаимодействие людей, ведущее к развитию в процессе трудовой деятельности -
- а) диспут;
 - б) конфликт;
 - в) деловые коммуникации.

Ответ: в

2. Исторически сложившаяся форма национального языка, обладающая определенным лексическим (словарным) фондом, упорядоченной грамматической структурой и развитым стилем - это...

- а) сообщение;
- б) деловой язык;
- в) канал коммуникации.

Ответ: б

3. Установите соответствие:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Деловая беседа | а) встреча, цель которой, прежде всего в том, чтобы, обсудив с партнером проблему, представляющую интерес, найти, взаимоприемлемое решение (достичь договоренности) |
| 2. Деловые переговоры | б) обмен информацией в письменной форме в процессе предпринимательской деятельности |

- а) формальные коммуникации;
- б) неформальные коммуникации;
- в) горизонтальные коммуникации.

Ответ: б

8. Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать _____

Ответ: _____

9. _____ коммуникации – сообщения, посланные отправителем без использования устной речи как системы кодирования, с помощью жестов, мимики, поз, манер и т.д.

Ответ: _____

10. Передаточный механизм от источника коммуникации к получателю информации – это ...

Ответ: _____

11. Наделенность авторитетом, основанная на исключительных качествах личности: интеллектуальных, духовных или каких-либо иных. Невидимая сила, позволяющая отдельным личностям увлекать за собой других.

Ответ: _____

12. _____ отношения – это отношения между социальными группами или их членами.

Ответ: _____

13. Взаимодействие нескольких элементов, вызывающий больший эффект, чем если бы эти элементы действовали отдельно друг от друга.

Ответ: _____

14. По объему власти отношения классифицируют по вертикали и по _____

Ответ: _____

15. _____ интеллект – сумма навыков и способностей человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

Ответ: _____

16. Установите соответствие:

1. Вертикальные коммуникации

а) коммуникации, направленные на координацию и интеграцию деятельности сотрудников различных отделов и подразделений на одних и тех же уровнях иерархии для достижения целей организации

2. Горизонтальные коммуникации

б) коммуникации, осуществляемые между работниками подразделений различных уровней иерархии

3. Диагональные коммуникации

в) коммуникации, координирующие и интегрирующие деятельность сотрудников различных отделов и подразделений в вертикальной плоскости иерархии, либо сверху вниз, либо наоборот

Ответ: 1 – в; 2 – а; 3 – б

17. К какому типу относятся «рабочие» команды, имеющие опыт совместной работы и включающие лидера-руководителя и подчиненных?

- а) постоянные;
- б) специфические;
- в) неструктурированные.

Ответ: а

18. _____ – небольшое количество людей с взаимодополняющими навыками, которые подвержены единым намерениям, эффективным целям и общему подходу к работе, в рамках которого они считают себя взаимоответственными.

- а) командой;
- б) коллективом;
- в) формальной группой;
- г) неформальной группой.

Ответ: а

19. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единomyслие;
- г) наличие синергетического эффекта.

Ответ: г

20. В соответствии с классификацией ролей М. Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это ...

- а) генератор идей;
- б) вдохновитель команды;
- в) исполнитель.

Ответ: б

21. Один из механизмов интеграции команды, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...

- а) менеджмент;
- б) партнерство;
- в) лидерство.

Ответ: в

22. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;

б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;

в) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

Ответ: б.

23. Какая функция организационной культуры облегчает взаимное приспособление людей друг к другу и к организации; реализуется через общие нормы поведения, ритуалы, обряды, с помощью которых осуществляется воспитание сотрудников?

а) интегрирующая;

б) охранная;

в) адаптивная.

Ответ: в.

24. Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:

Ответ: _____

25. Эгоизм – принцип, на котором не может быть основано деловое _____ Вставьте пропущенное слово.

Ответ: _____

26. _____ – это значимые для человека объекты, явления, идеалы, которые во многом определяют его поведение и деятельность. Говоря простым языком, это то, что ценно и приоритетно для конкретного индивида

Ответ: _____

27. Руководство и лидерство – это разные понятия. Человек может быть наделен руководящими функциями, но при этом он может и не обладать необходимыми лидерскими качествами. А это, соответственно, неизменно приводит к тому, что в команде появляется _____ лидер, который выступает своеобразным противовесом номинального руководителя.

Ответ: _____

28. Неумение _____ – один из основных барьеров на пути межличностных коммуникаций. Люди чаще ориентированы на экспрессию собственного внутреннего мира, чем на восприятие и анализ внешней информации.

Ответ: _____

29. _____ сообщений – один из основных барьеров на пути межличностных коммуникаций. Непреднамеренно, в результате затруднений в межличностных коммуникациях; сознательно когда кто-либо из менеджеров среднего звена не согласен с сообщением и модифицирует его таким образом, чтобы сообщение отражало его интересы; из-за страха перед наказанием и др.

Ответ:_____

30. _____ дух – это совокупность психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников к коллегам и организации. Команда держится на единстве целей, которые мотивируют к сплоченной работе.

Ответ:_____

Критерии оценки результатов тестирования:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100% вопросов.
- оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79% вопросов.
- оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69% вопросов.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).