Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.09.2026 19:22:22
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ
И МЕЖКУЛЬТУРНЫХ КОММУНИКАЦИЙ

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного
института иностранных
языков и межкультурных
коммуникаций
_____ Д.В. Парамонова
«23» декабря 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

Конфликтология и деловое общение
по направлению подготовки/специальности:

45.03.02 Лингвистика
(уровень бакалавриата)

профилю/специализации:

«Теория и практика перевода»

форма обучения: **очная, заочная**

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Конфликтология и деловое общение». Направление подготовки 45.03.02 Лингвистика, профиль: «Теория и практика перевода» / Д.В. Парамонова – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Д.В. Парамонова

Заведующий кафедрой: _____/Д.В. Парамонова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Конфликтология и деловое общение» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Конфликтология и деловое общение». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Не предусмотрена
6	Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необ-	Вопросы для подготовки к экзамену

		ходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Д.В. Парамонова
Кафедра	Европейских языков и международной коммуникации
Наименование дисциплины	Конфликтология и деловое общение
Факультет / институт	Международного института иностранных языков и межкультурных коммуникаций
Направление подготовки / специальность	45.03.02 Теория и практика перевода
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	21-42
Общее время тестирования (мин)	90 мин.
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	42
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	да

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	**ИУК-3.1. Знает** принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия
		ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия
		ИУК-3.1. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия
УК-6.	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	**ИУК-6.1. Знает** способы постоянного саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства критического оценивания
		ИУК-6.2. Умеет критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства саморазвития
		ИУК-6.1. Владеет навыками критического анализа и выбора средств саморазвития
УК-9.	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-9.1. Знает** особенности использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах
		ИУК-9.2. Умеет использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
		ИУК-9.1. Владеет техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Тест по теме</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Психология делового взаимодействия и принципы работы в коллективе</td><td>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия</td><td>Задание 1. Сопоставьте стадию развития коллектива с её характеристиками.
<table>
<tr><th>Стадия</th><th>Характеристики</th></tr>
<tr><td>1. Формирование (forming)</td><td>A. Члены группы устанавливают правила, распределяют роли, снижается напряжённость</td></tr>
<tr><td>2. Шторм (storming)</td><td>B. Высокая продуктивность, чёткое распределение задач, доверие между участниками</td></tr>
<tr><td>3. Нормирование (norming)</td><td>C. Неопределённость целей, вежливость, осторожность в общении</td></tr>
<tr><td>4. Функционирование (performing)</td><td>D. Конфликты по поводу ролей, лидерства, методов работы</td></tr>
<tr><td>5. Завершение (adjourning)</td><td>E. Подведение итогов, эмоциональное завершение проекта</td></tr>
</table>
Ответ: 1–C, 2–D, 3–A, 4–B, 5–E

Задание 2. Расположите стадии развития коллектива по модели Брюса Такмана в правильном порядке.

A. Шторм (storming) - конфликты и борьба за лидерство
B. Формирование (forming) - знакомство и неопределённость
C. Функционирование (performing) - высокая продуктивность
D. Нормирование (norming) - установление норм и ролей
E. Завершение (adjourning) - завершение проекта</td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Ответ: B → A → D → C → E

Задание 3. Какая ролевая позиция по Белбину наиболее критична для предотвращения хаоса на стадии «шторм»?

А) Генератор идей (Plant) - предлагает новаторские решения
Б) Исполнитель (Implementer) - превращает идеи в действия
В) Координатор (Coordinator) - определяет цели и распределяет роли
Г) Критик (Monitor Evaluator) - анализирует риски и слабые места

Ответ: B
Обоснование:
На стадии «шторм» возникает хаос из-за борьбы за лидерство и неопределённости ролей. Координатор именно та роль, которая устанавливает ясность: определяет цели, распределяет задачи, фокусирует команду на результате. Без координатора конфликты могут затянуться или разрушить команду. Остальные роли важны, но вторичны на этой стадии.</td>
</tr>
<tr>
<td>Тема 2. Технологии разрешения конфликтов в профессиональной среде с учетом психофизиологических особенностей участников</td>
<td>УК-6.
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

УК-9. Способен использовать базовые</td>
<td>ИУК-6.1. Знает способы постоянного саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства критического оценивания

ИУК-9.1. Знает особенности использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</td>
<td>Задание 1. Сопоставьте стратегию поведения в конфликте по Томасу-Килманну с её описанием и рекомендуемой ситуацией применения.
<table>
<tr><th>Стратегия</th><th>Описание и ситуация</th></tr>
<tr><td>1. Соперничество</td><td>А. Применяется при критической важности решения для организации; игнорирование интересов оппонента</td></tr>
<tr><td>2. Избегание</td><td>В. Используется при низкой значимости конфликта или необходимости «остыть»; временный уход от пробле-</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

	дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах		

	мы
3. Приспособление	C. Применяется при сохранении отношений важнее, чем выигрыш; уступка интересов другого
4. Компромисс	D. Используется при равной важности интересов обеих сторон; частичное удовлетворение
5. Сотрудничество	E. Применяется при сложных проблемах, требующих творческого решения; поиск взаимовыгодного результата

Ответ: 1–A, 2–B, 3–C, 4–D, 5–E

Задание 2. Расположите этапы адаптированной медиации конфликта с сотрудником, имеющим нарушение слуха, в правильном порядке.

A. Обеспечение визуальной поддержки (запись ключевых тезисов, использование жестов)
B. Предварительное согласование формата коммуникации (письменный/устный, наличие сурдопереводчика)
C. Активное слушание с контролем понимания через повторение и уточнение
D. Создание тихой среды без фонового шума для минимизации слуховой нагрузки
E. Совместная выработка решений с фиксацией договорённостей в письменном виде

Ответ: B → D → A → C → E

			Задание 3. Какую стратегию разрешения конфликта наиболее целесообразно выбрать при работе с коллегой, имеющим аутизм, в ситуации, когда требуется срочное принятие решения? А) Соперничество - быстро навязать своё решение для экономии времени Б) Избегание - отложить обсуждение до снижения тревожности коллеги В) Сотрудничество - детально обсудить все варианты, несмотря на срочность Г) Компромисс - предложить ограниченный выбор из 2–3 чётких вариантов Ответ: Г Обоснование: Люди с аутизмом испытывают трудности с обработкой большого объёма информации и неопределённостью. Компромисс с ограниченным выбором снижает когнитивную нагрузку, сохраняет автономию коллеги и позволяет оперативно принять решение. Соперничество (А) вызовет стресс, избегание (Б) не решит срочную задачу, сотрудничество (В) перегрузит информацией. *Задание 4. Какие признаки указывают на буллинг в отношении сотрудника с ОВЗ в профессиональной среде?* А) Систематическое исключение из совещаний и рабочих групп Б) Использование уничижительных прозвищ или «шуток» о его особенностях В) Предоставление сложных задач для развития компетенций Г) Распространение ложной информации о его профессио-

			нальных возможностях Д) Отказ от адаптации рабочего места при наличии рекомендаций Е) Регулярная проверка качества работы в рамках контроля Ответ: А, Б, Г, Д Обоснование: А, Б, Г, Д - признаки травли: изоляция, унижение, дискредитация, отказ от инклюзии. В - неверно: предоставление сложных задач при наличии поддержки - часть профессионального развития, а не буллинг. Е - неверно: регулярная проверка качества - стандарт управления, если применяется ко всем сотрудникам объективно. *Задание 5. Назовите 3 принципа построения индивидуального плана коммуникации с коллегой, имеющим нарушение зрения, и объясните, как каждый принцип способствует профилактике конфликтов.* *(Объём ответа: 50–70 слов)* Пример ответа: 1.Вербализация визуальной информации: описывать объекты, жесты, расположение - предотвращает недопонимание из-за отсутствия визуальных ориентиров. 2.Чёткая структура устных инструкций: пошаговое изложение без «плавающих» формулировок - снижает когнитивную нагрузку и ошибки. 3.Согласование формата документооборота: использование аудиофайлов или шрифта Брайля - демонстрирует уважение и обеспечивает равный доступ к информации. *Задание 6. Какие коммуникативные стратегии следует применять при взаимодействии с коллегой, имеющим ментальную инвалидность (например, синдром Дауна), в ситуации*

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>возникновения рабочего недопонимания?

А) Использовать короткие, простые предложения без сложных конструкций
Б) Говорить громко и медленно, как с маленьким ребёнком
В) Давать одно задание за раз, избегая перегрузки информацией
Г) Применять визуальные опоры (схемы, картинки, чек-листы)
Д) Ожидать немедленного понимания и реакции
Е) Проявлять терпение и давать время на обработку информации

Ответ: А, В, Г, Е
Обоснование:
А, В, Г, Е - эффективные стратегии: упрощённая речь снижает когнитивную нагрузку, пошаговые инструкции предотвращают путаницу, визуальные опоры компенсируют вербальные трудности, терпение уважает индивидуальный темп восприятия.
Б - неверно: говорить «как с ребёнком» - проявление патернализма, нарушает профессиональный этикет и достоинство коллеги.
Д - неверно: люди с ментальными особенностями часто нуждаются в дополнительном времени на обработку информации; ожидание мгновенной реакции вызывает стресс и ошибки.</td>
</tr>
<tr>
<td>Тема 3. Критическая самооценка и рефлексия в профессиональном общении</td>
<td>УК-6.
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенство-</td>
<td>ИУК-6.1. Знает способы постоянного саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства критического оценивания</td>
<td>Задание 1. Сопоставьте модель или инструмент рефлексии с её ключевыми компонентами.

<table>
<tr><th>Модель / Инструмент</th><th>Компоненты</th></tr>
<tr><td>1. Окно Джохари</td><td>А. Открытая, слепая, скрытая и неизвестная области</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

	вания на основе самооценки и образования в течение всей жизни **УК-9.** Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-9.1. Знает** особенности использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	<table><tr><td></td><td>личности</td></tr><tr><td>2. Модель Гиббса</td><td>B. Описание → Анализ чувств → Оценка → Выводы → Планирование</td></tr><tr><td>3. SMART-цели</td><td>C. Конкретность, Измеримость, Достижимость, Релевантность, Ограниченность по времени</td></tr><tr><td>4. Эмоциональный интеллект (IQ)</td><td>D. Самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, социальные навыки</td></tr><tr><td>5. Индивидуальный план развития (ИПР)</td><td>E. Диагностика → Цели → Ресурсы → Этапы → Обратная связь</td></tr></table> Ответ: 1–A, 2–B, 3–C, 4–D, 5–E *Задание 2. Расположите этапы рефлексии по модели Гиббса в правильном порядке после конфликтной ситуации.* A. Оценка: что было хорошо, что — плохо? B. Планирование: как я поступлю в следующий раз? C. Описание: что произошло? D. Анализ чувств: что я испытывал во время конфликта? E. Выводы: чему я научился? Ответ: C → D → A → E → B *Задание 3.* Какой элемент наиболее важен при постановке цели развития коммуникативных навыков по методу SMART? A) Эмоциональная мотивация («Я хочу стать лучше!»)

			Б) Измеримость («Я буду получать на 20% больше положительной обратной связи») В) Общая формулировка («Я улучшу своё общение») Г) Связь с карьерным ростом Ответ: Б Обоснование: Ключевое преимущество SMART - конкретность и измеримость, что позволяет отслеживать прогресс и корректировать действия. Без измеримого критерия (например, количества полученной обратной связи, частоты успешных переговоров) цель остаётся абстрактной и недостижимой. Эмоциональная мотивация (А) важна, но недостаточна; общая формулировка (В) нарушает принцип SMART; карьерный рост (Г) - возможный результат, но не обязательный компонент цели. *Задание 4. Какие стратегии эффективны при работе с деструктивной критикой в профессиональной среде?* А) Эмоциональная реакция («Вы не имеете права так говорить!») Б) Переадресация: «Можете ли вы сформулировать конкретную просьбу вместо оценки?» В) Принятие на веру всех замечаний без анализа Г) Отделение фактов от эмоций: «Что именно вас не устроило в моём выступлении?» Д) Игнорирование критики, чтобы сохранить самооценку Е) Поиск полезного зерна даже в агрессивной обратной связи Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Б, Г, Е - конструктивные стратегии: переадресация переводит разговор в продуктивное русло, отделение фактов снижает

			эмоциональную нагрузку, поиск полезного зерна демонстрирует зрелость и ориентацию на рост. А - неверно: эмоциональная реакция эскалирует конфликт и блокирует диалог. В - неверно: слепое принятие критики подрывает профессиональную уверенность и не способствует развитию. Д - неверно: игнорирование лишает возможности учиться на ошибках и улучшать коммуникацию. *Задание 5. Используя модель Гиббса, проведите краткий самоанализ ситуации. Опишите:* *Что произошло (описание),* *Какие чувства вы испытали,* *Как вы оцениваете своё поведение,* *Какой вывод сделали,* *Как будете действовать в следующий раз.* *(Объём ответа: 70–100 слов)* Пример ответа: На встрече я представил проект и занял 25 из 30 минут, коллеги почти не вмешивались. Сначала чувствовал уверенность, потом - тревогу, когда заметил их пассивность. Я нарушил баланс: монолог вместо диалога снизил вовлечённость. Эффективная презентация требует не только передачи информации, но и вовлечения аудитории. В следующий раз ограничу монолог 10 минутами и включу 2–3 вопроса для обсуждения. *Задание 6. Какие факторы могут формировать «слепую зону» в окне Джохари у специалиста в профессиональной коммуникации?*

<table>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>А) Отсутствие регулярной обратной связи от коллег
Б) Высокая самооценка без внешней проверки
В) Наличие наставника или ментора
Г) Склонность игнорировать критические замечания
Д) Регулярное участие в видеосамоанализе
Е) Культурные стереотипы о «правильном» поведении

Ответ: А, Б, Г, Е
Обоснование:
А, Б, Г, Е - способствуют формированию слепой зоны: без обратной связи (А) человек не знает, как его воспринимают; завышенная самооценка (Б) и игнорирование критики (Г) блокируют осознание недостатков; культурные стереотипы (Е) искажают восприятие норм поведения.
В и Д - неверно: наставничество и видеосамоанализ, напротив, сокращают слепую зону, расширяя открытую область через внешнюю и внутреннюю рефлексию.</td>
</tr>
<tr>
<td>Тема 4. Инклюзивная культура организации и непрерывное профессиональное развитие</td>
<td>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td>
<td>ИУК-9.1. Знает особенности использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</td>
<td>Задание 1. Сопоставьте принцип универсального дизайна коммуникации с его практической реализацией в профессиональной среде.
<table>
<tr><th>Принцип</th><th>Реализация</th></tr>
<tr><td>1. Множественные форматы представления информации</td><td>A. Использование крупного шрифта, контрастных цветов, альтернативных текстов для изображений</td></tr>
<tr><td>2. Ясность и простота языка</td><td>B. Предоставление материалов в текстовом, аудио- и видеоформатах</td></tr>
<tr><td>3. Доступность визуального контента</td><td>C. Избегание жаргона, сложных конструкций, использование чётких заголовков</td></tr>
<tr><td>4. Гибкость взаимодей-</td><td>D. Возможность выбора ка-</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

			<table><tr><td>ствия</td><td>нала обратной связи: устно, письменно, через ассистента</td></tr><tr><td>5. Предсказуемость структуры</td><td>E. Единый шаблон оформления всех внутренних документов и презентаций</td></tr></table> Ответ: 1–B, 2–C, 3–A, 4–D, 5–E *Задание 2. Расположите этапы разработки «Кодекса инклюзивного общения» в логической последовательности.* A. Анализ текущей практики общения и выявление барьеров B. Вовлечение сотрудников с ОВЗ в рабочую группу C. Утверждение кодекса руководством и внедрение в корпоративную культуру D. Сбор лучших практик и нормативных требований (ФЗ-181, рекомендации РОСО) E. Пилотное тестирование и сбор обратной связи Ответ: B → A → D → E → C *Задание 3. Какой документ является ключевым нормативно-правовым актом, регулирующим трудоустройство людей с ОВЗ в Российской Федерации?* А) Трудовой кодекс РФ (ст. 209–225) Б) Федеральный закон № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» В) Конвенция ООН о правах инвалидов (ратифицирована РФ в 2012 г.) Г) Приказ Минтруда № 685н о квотировании рабочих мест Ответ: Б Обоснование:

			Федеральный закон № 181-ФЗ - основополагающий нормативный акт, определяющий права, гарантии и меры социальной защиты инвалидов в РФ, включая право на труд, адаптацию рабочего места и недискриминацию. Трудовой кодекс (А) содержит отдельные статьи, но опирается на ФЗ-181. Конвенция ООН (В) имеет международный статус, но реализуется через национальное законодательство. Приказ Минтруда (Г) - подзаконный акт, регулирующий только квотирование.

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
Хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
Удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
Неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Психология делового взаимодействия и принципы работы в коллективе</td><td>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия

ИУК-3.3. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия</td><td>
Задание 1. Сопоставьте роль в команде по Белбину с её ключевой функцией:
<table>
<tr><th>Роль</th><th>Функция</th></tr>
<tr><td>1. Координатор</td><td>A. Критически оценивает идеи, выявляет риски</td></tr>
<tr><td>2. Генератор идей</td><td>B. Организует работу, распределяет задачи</td></tr>
<tr><td>3. Критик</td><td>C. Предлагает нестандартные, креативные решения</td></tr>
<tr><td>4. Исполнитель</td><td>D. Надёжно и точно реализует планы</td></tr>
</table>
Ответ: 1–B, 2–C, 3–A, 4–D

Задание 2. Расположите стадии развития коллектива по модели Такмана в правильном порядке:

A. Шторм (конфликты, борьба за лидерство)
B. Формирование (знакомство, неопределённость)
C. Функционирование (высокая продуктивность, доверие)
D. Нормирование (установление правил, ролей)
E. Завершение (подведение итогов)

Ответ: B → A → D → C → E

Задание 3. На совещании два коллеги спорят, остальные молчат. Какое действие наиболее эффективно для восстановления конструктивной атмосферы?
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			А) Поддержать одного из спорящих, чтобы ускорить решение Б) Сказать: «Давайте успокоимся и выслушаем друг друга по очереди» В) Прервать обсуждение и перенести его на завтра Г) Промолчать, чтобы не вмешиваться Ответ: Б Обоснование: Эта фраза демонстрирует активное слушание и регулирование конфликта, помогая вернуть команду к уважительному диалогу без принятия чьей-либо стороны. *Задание 4. Какие из перечисленных действий способствуют созданию психологически безопасной среды в коллективе?* А) Поощрение вопросов даже «очевидных» тем Б) Наказание за ошибки В) Открытость руководителя к обратной связи Г) Игнорирование эмоций коллег Д) Признание вклада каждого участника Е) Сравнение сотрудников между собой Ответ: А, В, Д Обоснование: Безопасная среда строится на доверии, уважении и готовности учиться. Наказание за ошибки (Б), игнорирование эмоций (Г) и сравнение (Е) вызывают страх и снижают вовлечённость. *Задание 5. Представьте, что вы заметили: новый сотрудник постоянно молчит на совещаниях, хотя его работа качественная.* *Задание: Напишите 2–3 предложения, как вы могли бы поддержать его и помочь влиться в команду.*

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Пример ответа:
«Я бы лично спросил, удобно ли ему участвовать в обсуждениях, и предложил сначала делиться идеями в чате или по почте. Также представил бы его коллегам как эксперта в его области, чтобы укрепить его уверенность».

Задание 6. Сопоставьте технику эффективного общения с её практическим примером:
<table>
<tr><th>Техника</th><th>Пример</th></tr>
<tr><td>1. Активное слушание</td><td>A. «Твой отчёт был очень структурирован - особенно понравился раздел про риски»</td></tr>
<tr><td>2. Эмпатия</td><td>B. «Я понимаю, это действительно сложно»</td></tr>
<tr><td>3. Конструктивная обратная связь</td><td>C. «Если я правильно услышал, ты предлагаешь перенести дедлайн?»</td></tr>
</table>
Отвнт: 1–C, 2–B, 3–A</td></tr>
<tr><td>Тема 2. Технологии разрешения конфликтов в профессиональной среде с учетом психофизиологических особенностей участников</td><td>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования</td><td>ИУК-6.2. Умеет критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства саморазвития

ИУК-9.2. Умеет использовать базовые дефектологические зна-</td><td>Задание 1. Содержание: Сопоставьте стратегию поведения в конфликте (по Томасу–Килманну) с типичной фразой, которую может сказать человек, использующий эту стратегию.
<table>
<tr><th>Стратегия</th><th>Фраза</th></tr>
<tr><td>1. Соперничество</td><td>A. «Давайте найдём решение, которое устроит нас обоих»</td></tr>
<tr><td>2. Избегание</td><td>B. «Ладно, делай как считаешь нужным»</td></tr>
<tr><td>3. Приспособление</td><td>C. «Это не так важно - давайте лучше займёмся дру-</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td>в течение всей жизни

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td>
<td>ния в социальной и профессиональной сферах

ИУК-6.3. Владеет навыками критического анализа и выбора средств саморазвития

ИУК-9.3. Владеет техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</td>
<td>
<table>
<tr><td></td><td>гим»</td></tr>
<tr><td>4. Компромисс</td><td>D. «Я готов уступить в этом, если ты уступишь в том»</td></tr>
<tr><td>5. Сотрудничество</td><td>E. «Моё решение - единственно верное, и я настаиваю на нём»</td></tr>
</table>
Ответ: 1–E, 2–C, 3–B, 4–D, 5–A

Задание 2. Расположите этапы конструктивного разрешения конфликта с коллегой, имеющим нарушение слуха, в правильном порядке:

A. Предложить обсудить проблему в тихом помещении без фонового шума
B. Заранее согласовать формат: устно с жестами или письменно
C. Зафиксировать договорённости в письменном виде
D. Использовать визуальные опоры: записывать ключевые тезисы
E. Проверить понимание: попросить коллегу кратко повторить суть
Ответ: B → A → D → E → C

Задание 3. Коллега с аутизмом резко прервал совещание, сказав: «Это бессмысленно!». Как лучше всего отреагировать?

А) Ответить тем же тоном: «Ты не прав!»
Б) Сразу вывести его из зала за грубость
В) Спросить позже наедине: «Что именно показалось тебе бессмысленным?»
Г) Игнорировать и продолжить совещание
Д) Обсудить его поведение при всех для профилактики

Ответ: В
Обоснование:
</td>
</tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Люди с аутизмом часто выражают недовольство прямо, не из агрессии, а из перегрузки или непонимания. Личный, спокойный диалог без публичного осуждения помогает выявить причину и сохранить доверие. *Задание 4. Какие действия указывают на буллинг в отношении сотрудника с ОВЗ?* А) Регулярно поручают ему самые простые задачи, несмотря на квалификацию Б) Шутят над его особенностями в присутствии других В) Не приглашают на неформальные встречи команды Г) Дают обратную связь по работе, как всем коллегам Д) Называют его «инвалидом» вместо имени Е) Предлагают помощь только при явной необходимости Ответ: А, Б, В, Д Обоснование: Эти действия создают атмосферу унижения, изоляции и дискриминации. Обратная связь по работе (Г) и помощь при необходимости (Е) — это нормальные профессиональные практики, если они не носят патерналистский или уничижительный характер. *Задание 5. На совещании коллега с нарушением зрения не смог найти нужный документ и выглядел растерянным. Некоторые коллеги начали шептаться. Задание: Опишите 2–3 действия, которые вы могли бы предпринять сразу после совещания, чтобы поддержать коллегу и улучшить командную культуру.* Пример ответа: 1) Подойти лично и спросить, нужна ли помощь с организацией документов; 2) Предложить использовать единый формат файлов с чёткими названиями; 3) Обсудить с руководителем внедрение правил инклюзивного общения на совещаниях

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
Задание 6. Сопоставьте психофизиологическую особенность с рекомендуемой коммуникативной стратегией:
<table>
<tr><th>Особенность</th><th>Стратегия</th></tr>
<tr><td>1. Нарушение слуха</td><td>A. Использовать визуальные опоры: схемы, чек-листы, письменные инструкции</td></tr>
<tr><td>2. Нарушение зрения</td><td>B. Говорить чётко, избегать метафор, давать время на обработку информации</td></tr>
<tr><td>3. Аутизм</td><td>C. Обеспечить тихую среду, использовать письменную коммуникацию</td></tr>
<tr><td>4. Ментальная инвалидность</td><td>D. Описывать визуальные элементы вслух, использовать вербальные ориентиры</td></tr>
<tr><td>5. СДВГ</td><td>E. Давать короткие задачи по одной, минимизировать отвлекающие факторы</td></tr>
</table>
Ответ: 1–C, 2–D, 3–B, 4–A, 5–E
Задание 7. Как лучше всего донести критику до коллеги с тревожностью?
А) Сказать прямо при всех: «Твой отчёт полон ошибок»
Б) Написать резкое сообщение в корпоративном чате
В) Начать с похвалы, затем мягко указать на конкретные недочёты
Г) Игнорировать ошибки, чтобы не вызывать стресс
Д) Перепоручить его задачи другому сотруднику без объяснений
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Ответ: В Обоснование: Люди с тревожностью особенно чувствительны к критике. Конструктивный подход «похвала + конкретика» снижает защитную реакцию и мотивирует на улучшение, не подрывая уверенность. *Задание 8. Какие принципы лежат в основе универсального дизайна коммуникации в профессиональной среде?* А) Использовать только устную форму передачи информации Б) Предоставлять материалы в нескольких форматах (текст, аудио, видео) В) Применять жаргон и сложные термины для точности Г) Обеспечивать контрастность и крупный шрифт в презентациях Д) Избегать визуальных материалов, чтобы не перегружать Е) Чётко структурировать информацию с заголовками и списками Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Универсальный дизайн делает информацию доступной для всех, независимо от особенностей восприятия. Многоформатность (Б), визуальная ясность (Г) и чёткая структура (Е) - ключевые принципы. Устная коммуникация (А), жаргон (В) и отказ от визуалов (Д) ограничивают доступность. *Задание 9. Вы - руководитель проекта. В команде работает сотрудник с ДЦП, который отлично справляется с задачами, но коллеги редко общаются с ним напрямую, предпочитая писать через вас.* *Предложите 2–3 конкретные меры, которые вы внедрите, чтобы укрепить его позицию в команде и предотвратить изоляцию.*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Пример ответа: 1) Назначу его ответственным за один из ключевых модулей проекта и представлю как эксперта на ближайшем совещании; 2) Введу правило: все рабочие вопросы по его зоне ответственности обсуждать напрямую с ним; 3) Организую неформальный кофе-брейф для лучшего знакомства команды *Задание 10. Вы заметили, что коллега с заиканием избегает выступать на совещаниях, хотя его идеи ценные. Как лучше всего поддержать его?* А) Сказать при всех: «Не переживай, все равно никто не поймёт, что ты хочешь сказать» Б) Предложить ему заранее прислать свои мысли в письменном виде, чтобы вы озвучили их от его имени В) Игнорировать — он сам должен справиться Г) Настаивать, чтобы он говорил вслух, «это полезно для тренировки» Д) Публично похвалить его прошлый устный доклад, чтобы повысить уверенность Ответ: Б Обоснование: Предложение письменной альтернативы уважает особенности коллеги, даёт ему возможность участвовать без стресса и демонстрирует доверие к его мнению. Вариант Д может вызвать давление, А - унижение, Г - принуждение, В - игнорирование потребностей. *Задание 11. Какие действия способствуют профилактике конфликтов при работе в команде, где есть сотрудники с разными психофизиологическими особенностями?*

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
А) Установить единые правила общения (например: «говорим по очереди», «не перебиваем»)
Б) Обсуждать личные особенности коллег на кухне для «лучшего понимания»
В) Проводить регулярные короткие чек-ины: «Как вам удобно получать информацию?»
Г) Распределять задачи только по принципу «кто быстрее»
Д) Использовать визуальные планы работ и письменные инструкции
Е) Поощрять открытый диалог о барьерах без стыда и осуждения

Ответ: А, В, Д, Е
Обоснование:
Единые правила (А), гибкость в коммуникации (В), визуальная поддержка (Д) и безопасное обсуждение барьеров (Е) создают инклюзивную и предсказуемую среду. Обсуждение особенностей за спиной (Б) - нарушение этики, распределение только по скорости (Г) - дискриминация.

Задание 12. Сопоставьте тип конфликта с наиболее подходящей стратегией его разрешения в инклюзивной команде:

<table>
<tr><th>Тип конфликта</th><th>Стратегия</th></tr>
<tr><td>1. Недопонимание из-за разных способов восприятия информации</td><td>A. Сотрудничество - совместный поиск универсального формата</td></tr>
<tr><td>2. Эмоциональная перегрузка коллеги с аутизмом</td><td>B. Избегание - временно отложить обсуждение</td></tr>
<tr><td>3. Неравное распределение задач из-за стереотипов об ОВЗ</td><td>C. Соперничество - настоять на справедливости</td></tr>
<tr><td>4. Ошибка в документе, составленном коллегой со</td><td>D. Приспособление - взять исправление на себя</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td>слабым зрением</td><td></td></tr>
<tr><td>5. Разногласия по срокам проекта между всеми участниками</td><td>E. Компромисс - найти среднее решение по дедлайнам</td></tr>
</table>

Ответ: 1–A, 2–B, 3–C, 4–D, 5–E</td></tr>
<tr><td>Тема 3. Критическая самооценка и рефлексия в профессиональном общении</td><td>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>ИУК-6.2. Умеет критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства саморазвития

ИУК-9.2. Умеет использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

ИУК-6.3. Владеет навыками критического анализа и выбора средств саморазвития

ИУК-9.3. Владеет техникой использования</td><td>Задание 1. Сопоставьте этап модели Гиббса с его ключевым вопросом:
<table>
<tr><th>Этап</th><th>Вопрос</th></tr>
<tr><td>1. Описание</td><td>A. Что я чувствовал во время события?</td></tr>
<tr><td>2. Анализ чувств</td><td>B. Что произошло?</td></tr>
<tr><td>3. Оценка</td><td>C. Что получилось хорошо, а что - нет?</td></tr>
<tr><td>4. Выводы</td><td>D. Чему я научился?</td></tr>
<tr><td>5. Планирование</td><td>E. Как я поступлю в следующий раз?</td></tr>
</table>

Ответ: 1–B, 2–A, 3–C, 4–D, 5–E

Задание 2. Сопоставьте область окна Джохари с её характеристикой:
<table>
<tr><th>Область</th><th>Характеристика</th></tr>
<tr><td>1. Открытая</td><td>A. То, что знают другие, но не знаю я (например, моя раздражительность)</td></tr>
<tr><td>2. Слепая</td><td>B. То, что знаю я, но скрываю от других (например, страхи)</td></tr>
<tr><td>3. Скрытая</td><td>C. То, что не знает никто - ни я, ни другие (потенциал)</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
		базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	4. Неизвестная — D. То, что знают и я, и другие (имя, навыки, роль) Ответ: 1–D, 2–A, 3–B, 4–C *Задание 3. Расположите этапы работы с конструктивной критикой в правильном порядке:* A. Проанализировать: что в критике полезно? B. Поблагодарить за обратную связь C. Применить выводы в следующей ситуации D. Успокоиться, если критика вызвала эмоции E. Задать уточняющие вопросы: «Можете привести пример?» Ответ: B → D → E → A → C *Задание 4. Расположите этапы постановки SMART-цели по развитию навыков общения:* A. Определить срок: «за 2 месяца» B. Сформулировать цель: «стать лучше в проведении совещаний» C. Сделать измеримой: «получать минимум 4 положительных отзыва из 5» D. Убедиться, что цель достижима при текущей нагрузке E. Связать с профессиональными задачами: «чтобы проекты запускались быстрее» Ответ: B → C → D → E → A *Задание 5. После неудачного выступления вы думаете: «Я полный неудачник - никогда не научусь выступать». Какое когнитивное искажение здесь прояв-*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			ляется? А) Эмпатия Б) Гиперобобщение В) Активное слушание Г) Самосознание Д) Эмоциональное управление Ответ: Б Обоснование: Гиперобобщение - искажение, при котором один неудачный случай превращается в абсолютное правило («никогда не научусь»). Это мешает росту. Остальные варианты - навыки или нейтральные понятия, а не искажения. *Задание 6. Вам сказали: «Ты слишком резко высказываешься на совещаниях». Какой ответ наиболее конструктивен?* А) «Это моя манера - привыкайте!» Б) «А вы сами не замечаете, как говорите?» В) «Спасибо за обратную связь. Можете привести пример, когда я был резок?» Г) «Я просто честный - в отличие от других» Д) «Ладно, больше не буду ничего говорить» Ответ: В Обоснование: Этот ответ демонстрирует готовность к рефлексии, уважение к мнению другого и стремление к улучшению. Остальные варианты - защитная реакция, агрессия или пассивность, которые блокируют развитие. *Задание 7. Какие действия помогут уменьшить свою «слепую зону» (по окну Джохари)?*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			А) Просить коллег давать регулярную обратную связь Б) Избегать обсуждения своих ошибок В) Проходить видеосамоанализ деловых бесед Г) Считать, что вы и так всё знаете о себе Д) Работать с наставником или супервизором Е) Игнорировать критические комментарии Ответ: А, В, Д Обоснование: Обратная связь (А), самоанализ через видео (В) и работа с наставником (Д) расширяют открытую зону и сокращают слепую. Избегание (Б, Е) и самодостаточность (Г) - наоборот, её увеличивают. *Задание 8. Какие признаки указывают на высокий уровень эмоционального интеллекта (IQ) в профессиональной среде?* А) Умение распознавать свои эмоции в момент конфликта Б) Способность слушать, не перебивая В) Привычка обвинять других в своих ошибках Г) Умение адаптировать стиль общения под собеседника Д) Склонность скрывать все эмоции любой ценой Е) Готовность признать свою неправоту Ответ: А, Б, Г, Е Обоснование: IQ включает самосознание (А), эмпатию (Б, Г) и саморегуляцию (Е). Обвинения (В) и подавление эмоций (Д) - признаки низкого IQ. *Задание 9. Представьте: после совещания вы заметили, что перебивали коллегу*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			трижды. *Напишите краткий самоанализ по модели Гиббса (3–4 предложения):* *Что произошло?* *Какие чувства вы испытали?* *Что поняли?* *Как будете действовать в следующий раз?* Пример ответа: «Я перебил коллегу трижды, стремясь быстрее донести свою идею. После совещания почувствовал стыд и беспокойство. Понял, что мешаю диалогу и снижаю доверие. В следующий раз буду считать до трёх перед тем, как вмешаться, и записывать мысли, чтобы не бояться их забыть». *Задание 10. Вы получили отзыв: «Твои презентации содержательные, но ты говоришь слишком быстро - трудно уследить».* *Сформулируйте SMART-цель по улучшению своей речи (1–2 предложения).* Пример ответа: За 1 месяц я снизлю скорость речи до 120 слов в минуту и буду делать паузу после каждого слайда, чтобы получить минимум 4 положительных отзыва из 5 на следующих трёх презентациях *Задание 11. Какой компонент эмоционального интеллекта наиболее важен для критической самооценки?* А) Социальные навыки Б) Эмпатия В) Самосознание Г) Мотивация Д) Саморегуляция

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Ответ: В
Обоснование:
Самосознание - основа критической самооценки: только осознавая свои эмоции, реакции и триггеры, можно объективно оценить своё поведение и наметить путь развития. Без него другие компоненты IQ не могут быть эффективно применены.

Задание 12. Какие ресурсы эффективны для непрерывного развития коммуникативных навыков?

А) Профессиональные сообщества (например, HR-клубы, коучинговые группы)
Б) Супервизия или менторство
В) Самоизоляция от критики
Г) Онлайн-курсы по эмоциональному интеллекту
Д) Регулярный видеосамоанализ выступлений
Е) Избегание сложных переговоров

Ответ: А, Б, Г, Д
Обоснование:
Профессиональные сообщества (А), менторство (Б), обучение (Г) и самоанализ (Д) - активные стратегии роста. Изоляция (В) и избегание (Е) блокируют развитие и расширяют «слепую зону».</td></tr>
<tr><td>Тема 4. Инклюзивная культура организации и непрерывное профессиональное развитие</td><td>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессио-</td><td>ИУК-9.2. Умеет использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>Задание 1. Сопоставьте принцип универсального дизайна коммуникации с его практической реализацией:

<table><tr><th>Принцип</th><th>Реализация</th></tr><tr><td>1. Множественные форматы</td><td>А. Использовать чёткие заголовки, маркированные списки, короткие абзацы</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Задания к практическому занятию</th></tr>
<tr><td></td><td>нальной сферах результативности межкультурного взаимодействия в рамках переводческой деятельности</td><td>ИУК-9.3. Владеет техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</td><td>
<table>
<tr><td>2. Ясность языка</td><td>B. Предоставлять материалы в текстовом, аудио- и видеоформатах</td></tr>
<tr><td>3. Доступность визуала</td><td>C. Применять контрастные цвета, крупный шрифт, alt-текст для изображений</td></tr>
<tr><td>4. Гибкость взаимодействия</td><td>D. Разрешить коллегам выбирать: устно, письменно или через ассистента</td></tr>
<tr><td>5. Предсказуемость структуры</td><td>E. Использовать единый шаблон для всех внутренних презентаций</td></tr>
</table>

Ответ: 1–B, 2–A, 3–C, 4–D, 5–E

Задание 2. Расположите этапы разработки «Кодекса инклюзивного общения» в логическом порядке:

A. Сбор обратной связи от сотрудников с ОВЗ
B. Анализ текущих барьеров в коммуникации
C. Утверждение кодекса руководством
D. Вовлечение представителей разных групп в рабочую группу
E. Пилотное внедрение и корректировка

Ответ: D → B → A → E → C

Задание 3. Какой документ является основным нормативным актом, регулирующим права людей с ОВЗ на труд в РФ?

A) Трудовой кодекс РФ</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Б) Федеральный закон № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» В) Конституция РФ Г) Приказ Минтруда о квотировании Д) Устав организации Ответ: Б Обоснование: ФЗ-181 - ключевой закон, определяющий гарантии трудоустройства, адаптацию рабочего места и недискриминацию. Трудовой кодекс и приказы развивают его положения, но базой является именно ФЗ-181. *Задание 4. Какие действия способствуют созданию инклюзивной культуры в коллективе?* А) Проводить встречи только в устной форме Б) Использовать единые шаблоны документов с чёткой структурой В) Обсуждать особенности коллег за их спиной Г) Предоставлять материалы заранее Д) Поощрять вопросы даже «очевидные» Е) Игнорировать запросы на адаптацию Ответ: Б, Г, Д Обоснование: Чёткая структура (Б), предварительная подготовка (Г) и безопасная среда для вопросов (Д) делают коммуникацию предсказуемой и доступной. Устные встречи (А), обсуждение за спиной (В) и игнорирование запросов (Е) создают барьеры. *Задание 5. Вы заметили, что новый сотрудник с нарушением слуха часто пропускает информацию на совещаниях.*

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
			Предложите 2–3 конкретные меры, которые вы могли бы инициировать как коллега или руководитель, чтобы улучшить ситуацию. Пример ответа: 1) Предлагать записывать ключевые решения в чат сразу после совещания; 2) Согласовывать с коллегой предпочтительный формат общения (например, письменный чат или сурдопереводчик); 3) Проводить совещания в тихом помещении без фонового шума». *Задание 6. Какой подход к наставничеству наиболее эффективен для поддержки коллеги, переживающего профессиональный кризис?* А) Давать готовые решения: «Вот что ты должен делать» Б) Игнорировать эмоции: «Работа есть работа» В) Слушать активно и задавать вопросы: «Что для тебя сейчас самое сложное?» Г) Рассказывать о своих успехах, чтобы «вдохновить» Д) Перепоручить его задачи другим, чтобы «разгрузить» Ответ: В Обоснование: Активное слушание и открытые вопросы помогают коллеге осознать ситуацию, почувствовать поддержку и найти собственный путь. Готовые решения (А), игнорирование (Б), сравнение (Г) и изоляция (Д) снижают автономию и уверенность.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя

Хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
Удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
Неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th colspan="2">Типовой вариант контрольной работы</th></tr>
<tr><th></th><th></th><th></th><th>Вариант 1</th><th>Вариант 2</th></tr>
<tr>
<td>Тема 1. Психология делового взаимодействия и принципы работы в коллективе</td>
<td>У К - 3 . Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td>
<td>ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия

ИУК-3.3. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия</td>
<td>Задание 1. Сопоставьте роль в команде по Белбину с её ключевой функцией:
<table>
<tr><th>Роль</th><th>Функция</th></tr>
<tr><td>1. Координатор</td><td>A) Снижает напряжение, поддерживает моральный дух</td></tr>
<tr><td>2. Генератор идей</td><td>B) Организует работу, распределяет задачи</td></tr>
<tr><td>3. Критик</td><td>C) Предлагает нестандартные, креативные идеи</td></tr>
<tr><td>4. Исполнитель</td><td>D) Анализирует риски и слабые места</td></tr>
<tr><td>5. Командный работник</td><td>E) Надёжно и дисциплинированно реализует планы</td></tr>
</table>
Ответ: 1–B, 2–C, 3–D, 4–E, 5–A

Задание 2. Расположите стадии развития коллектива по модели Такмана в правильном порядке:</td>
<td>Задание 1. Сопоставьте технику эффективного общения с её примером:
<table>
<tr><th>Техника</th><th>Пример</th></tr>
<tr><td>1. Активное слушание</td><td>A) «Я понимаю, это действительно сложно»</td></tr>
<tr><td>2. Эмпатия</td><td>B) Кивок, зрительный контакт, открытая поза</td></tr>
<tr><td>3. Конструктивная обратная связь</td><td>C) «Если я правильно услышал, ты предлагаешь перенести дедлайн?»</td></tr>
<tr><td>4. Невербальная поддержка</td><td>D) «Твой отчёт был очень структурирован - особенно понравился раздел про риски»</td></tr>
<tr><td>5. Уточнение</td><td>E) «Можешь уточнить, что ты имеешь в виду под „срочностью“?»</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

			A. Шторм (конфликты, борьба за лидерство) B. Формирование (знакомство, неопределённость) C. Функционирование (высокая продуктивность, доверие) D. Нормирование (установление правил, ролей) E. Завершение (подведение итогов) Ответ: B → A → D → C → E *Задание 3. На совещании два коллеги спорят, остальные молчат. Какое действие наиболее эффективно для восстановления конструктивной атмосферы?* А) Поддержать одного из спорящих Б) Сказать: «Давайте успокоимся и выслушаем друг друга по очереди» В) Прервать обсуждение Г) Промолчать Д) Обратиться к руководителю Ответ: Б Обоснование: Эта фраза демонстрирует активное слушание и регулирование конфликта, помогая вернуть команду к уважительному диалогу без принятия чьей-либо стороны.	Ответ: 1–C, 2–A, 3–D, 4–B, 5–E *Задание 2. Расположите этапы эффективного совещания в правильном порядке:* A. Под ведение итогов и распределение задач B. Приветствие и постановка цели встречи C. Обсуждение повестки D. Проверка выполнения предыдущих решений E. Завершение и благодарность участникам Ответ: B → D → C → A → E *Задание 3. Новый сотрудник постоянно молчит на совещаниях, хотя его работа качественная. Как лучше всего поддержать его?* А) Спросить при всех: «Почему ты не говоришь?» Б) Игнорировать - он сам втянется В) Лично спросить, удобно ли ему участвовать, и предложить альтернативу (чат, почта) Г) Перестать приглашать его на совещания Д) Рассказать об этом руководителю как о проблеме

			Задание 4. Какие из перечисленного - барьеры коммуникации в коллективе? 1.Разный возраст 2.Отсутствие обратной связи 3.Общие цели 4.Стереотипы 5. Чёткие роли 6.Языковые различия Ответ: 1,2,4,6 Обоснование: «Общие цели» и «чёткие роли» - наоборот, способствуют эффективному взаимодействию, снижая неопределённость и повышая согласованность действий. *Задание 5. Представьте, что вы работаете над проектом в команде. Опишите свой стиль взаимодействия:* *Как вы реагируете на критику?* *Что вы делаете при конфликте?* *Как поддерживаете коллег?* *(Объём: 3–4 предложения)* *Задание 6. Представьте, что вы участвуете в проектной команде, где один участник постоянно критикует идеи других, но сам почти ничего не предлагает. Это вызывает напряжение и снижает мотивацию.*	Ответ: В Обоснование: Личный, уважительный подход без публичного давления помогает выявить барьеры и предложить индивидуальное решение, укрепляя доверие и вовлечённость. *Задание 4. Какие действия создают психологически безопасную среду в коллективе?* А) Поощрение вопросов даже «очевидных» тем Б) Наказание за ошибки В) Открытость руководителя к обратной связи Г) Игнорирование эмоций коллег Д) Признание вклада каждого участника Е) Сравнение сотрудников между собой Ответ: А, В, Д Обоснование: Безопасная среда строится на доверии, уважении и готовности учиться. Наказание (Б), игнорирование эмоций (Г) и сравнение (Е) вызывают страх и снижают вовлечённость. *Задание 5. Вы заметили, что в команде*

			Задание: Опишите, как вы могли бы конструктивно обратиться к этому коллеге, чтобы сохранить рабочую атмосферу и направить его энергию в продуктивное русло. Укажите: *Какую фразу вы скажете;* *Когда и в каком формате (лично/на совещании);* *Какую роль вы предложите ему взять на себя.* *(Объём: 4–5 предложений)* Пример ответа: Я поговорю с ним наедине после совещания и скажу: «Ты хорошо видишь слабые места в идеях - это ценно. Может, возьмёшь роль “критика” по Белбину и будешь помогать нам проверять решения на прочность? Но важно, чтобы после критики ты предлагал хотя бы одно улучшение». Это даст ему признание и направит вклад в конструктивное русло	*возникло напряжение из-за неравного распределения задач. Один коллега перегружен, другие - простаивают. Предложите 2–3 конкретных шага, которые вы могли бы предпринять как участник команды для улучшения ситуации.* *(Объём: 3–4 предложения)* Пример ответа: 1) Обратиться к координатору с предложением пересмотреть распределение задач; 2) Самостоятельно предложить помощь перегруженному коллеге; 3) На следующем совещании инициировать обсуждение прозрачного распределения нагрузки *Задание 6. Какие из перечисленных действий способствуют эффективному распределению ролей в новой проектной команде?* А) Назначить роли случайным образом, чтобы «все были равны» Б) Провести мини-диагностику стилей участников (например, по Белбину) В) Спросить у каждого: «Что тебе интересно делать?» Г) Дать всем выполнять одни и те же задачи для «справедливости» Д) Учесть прошлый опыт и сильные

				стороны каждого Е) Назначить самого громкого участника лидером Ответ: Б, В, Д Обоснование: Эффективное распределение ролей основывается на индивидуальных особенностях, мотивации и компетенциях. Случайность (А), уравниловка (Г) и назначение по громкости (Е) игнорируют реальные способности и могут привести к дисбалансу и конфликтам.
Тема 2. Технологии разрешения конфликтов в профессиональной среде с учетом психофизиологических особенностей участников	**У К - 6 .** Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни **У К - 9 .** Способен	**ИУК-6.2. Умеет** критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства саморазвития **ИУК-9.2. Умеет** использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах **ИУК-6.3. Владеет** навыками критического анализа и выбора средств саморазвития **ИУК-9.3. Владеет** техникой использования ба-	*Задание 1. Сопоставьте стратегию поведения в конфликте по Томасу–Килманну с её типичной фразой:* 1.Соперничество 2.Избегание 3.Приспособление 4.Компромисс 5.Сотрудничество Фразы: А) «Давайте найдём решение, которое устроит нас обоих» В) «Ладно, делай как считаешь нужным» С) «Это не так важно — давайте лучше займёмся другим» D) «Я готов уступить в этом, если ты уступишь в том» Е) «Моё решение — единственно вер-	*Задание 1. Расположите этапы адаптированной медиации конфликта с сотрудником, имеющим нарушение зрения, в правильном порядке:* A. Вербализировать все визуальные элементы (жесты, материалы) B. Согласовать формат: устный диалог с подробными описаниями C. Зафиксировать договорённости в аудио- или текстовом формате D. Провести встречу в знакомом, безопасном пространстве E. Проверить понимание через переформулировку Ответ: B → D → A → E → C *Задание 2. Как лучше всего донести критику до коллеги с тревожностью?*

	использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	зовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	ное, и я настаиваю на нём» Ответ: 1–E, 2–C, 3–B, 4–D, 5–A *Задание 2. Расположите этапы конструктивного разрешения конфликта с коллегой, имеющим нарушение слуха, в правильном порядке:* A. Предложить обсудить проблему в тихом помещении без фонового шума B. Заранее согласовать формат: устно с жестами или письменно C. Зафиксировать договорённости в письменном виде D. Использовать визуальные опоры: записывать ключевые тезисы E. Проверить понимание: попросить коллегу кратко повторить суть Ответ: B → A → D → E → C *Задание 3. Коллега с аутизмом резко прервал совещание, сказав: «Это бессмысленно!». Как лучше всего отреагировать?* А) Ответить тем же тоном Б) Сразу вывести его из зала В) Спросить позже наедине: «Что именно показалось тебе бессмысленным?» Г) Игнорировать и продолжить совещание	А) Сказать прямо при всех: «Твой отчёт полон ошибок» Б) Написать резкое сообщение в корпоративном чате В) Начать с похвалы, затем мягко указать на конкретные недочёты Г) Игнорировать ошибки, чтобы не вызывать стресс Д) Перепоручить его задачи другому сотруднику без объяснений Ответ: В Обоснование: Люди с тревожностью особенно чувствительны к критике. Конструктивный подход «похвала + конкретика» снижает защитную реакцию и мотивирует на улучшение, не подрывая уверенность. *Задание 3. Какие принципы лежат в основе универсального дизайна коммуникации в профессиональной среде?* А) Использовать только устную форму передачи информации Б) Предоставлять материалы в нескольких форматах (текст, аудио, видео) В) Применять жаргон и сложные термины для точности Г) Обеспечивать контрастность и крупный шрифт в презентациях Д) Избегать визуальных материалов,

			Д) Обсудить его поведение при всех Ответ: В Обоснование: Люди с аутизмом часто выражают недовольство прямо, не из агрессии, а из перегрузки или непонимания. Личный, спокойный диалог без публичного осуждения помогает выявить причину и сохранить доверие. *Задание 4. Какие действия указывают на буллинг в отношении сотрудника с ОВЗ?* А) Регулярно поручают ему самые простые задачи, несмотря на квалификацию Б) Шутят над его особенностями в присутствии других В) Не приглашают на неформальные встречи команды Г) Дают обратную связь по работе, как всем коллегам Д) Называют его «инвалидом» вместо имени Е) Предлагают помощь только при явной необходимости Ответ: А, Б, В, Д Обоснование: Эти действия создают атмосферу унижения, изоляции и дискриминации.	чтобы не перегружать Е) Чётко структурировать информацию с заголовками и списками Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Универсальный дизайн делает информацию доступной для всех, независимо от особенностей восприятия. Многоформатность (Б), визуальная ясность (Г) и чёткая структура (Е) - ключевые принципы. Устная коммуникация (А), жаргон (В) и отказ от визуалов (Д) ограничивают доступность. *Задание 4. Вы — руководитель проекта. В команде работает сотрудник с ДЦП, который отлично справляется с задачами, но коллеги редко общаются с ним напрямую, предпочитая писать через вас.* *Предложите 2–3 конкретные меры, которые вы внедрите, чтобы укрепить его позицию в команде и предотвратить изоляцию.* *(Объём: 3–4 предложения)* Пример ответа: 1) Назначу его ответственным за один из ключевых модулей проекта и представлю как эксперта на ближайшем совещании; 2) Введу правило: все рабочие вопросы по его зоне ответственности обсуждать

			Обратная связь (Г) и помощь при необходимости (Е) - это нормальные профессиональные практики, если они не носят патерналистский характер. *Задание 5. На совещании коллега с нарушением зрения не смог найти нужный документ и выглядел растерянным. Некоторые коллеги начали шептаться.* *Опишите 2–3 действия, которые вы могли бы предпринять сразу после совещания, чтобы поддержать коллегу и улучшить командную культуру.* *(Объём: 3–4 предложения)* Пример ответа: 1) Подойти лично и спросить, нужна ли помощь с организацией документов; 2) Предложить использовать единый формат файлов с чёткими названиями; 3) Обсудить с руководителем внедрение правил инклюзивного общения на совещаниях *Задание 6. Сопоставьте психофизиологическую особенность с рекомендуемой коммуникативной стратегией:* 1.Нарушение слуха 2.Нарушение зрения 3.Аутизм 4.Ментальная инвалидность	напрямую с ним; 3) Организую неформальный кофе-брейф для лучшего знакомства команды *Задание 5. Сопоставьте тип конфликта с наиболее подходящей стратегией его разрешения в инклюзивной команде:* 1.Недопонимание из-за разных способов восприятия информации 2.Эмоциональная перегрузка коллеги с аутизмом 3.Неравное распределение задач из-за стереотипов об ОВЗ 4.Ошибка в документе, составленном коллегой со слабым зрением 5.Разногласия по срокам проекта между всеми участниками Стратегии: A) Сотрудничество - совместный поиск универсального формата B) Избегание - временно отложить обсуждение C) Соперничество - настоять на справедливости D) Приспособление - взять исправление на себя E) Компромисс - найти среднее решение по дедлайнам

			5.СДВГ Стратегии: A) Использовать визуальные опоры: схемы, чек-листы, письменные инструкции B) Говорить чётко, избегать метафор, давать время на обработку информации C) Обеспечить тихую среду, использовать письменную коммуникацию D) Описывать визуальные элементы вслух, использовать вербальные ориентиры E) Давать короткие задачи по одной, минимизировать отвлекающие факторы Ответ: 1–C, 2–D, 3–B, 4–A, 5–E *Задание 7. На совещании коллега с СДВГ постоянно отвлекается, перебивает и теряет нить обсуждения. Как лучше всего поддержать его участие?* А) Сделать ему замечание при всех Б) Исключить из совещания В) Дать ему роль «тайм-кипера» и чек-лист по повестке Г) Игнорировать его реплики Д) Поручить ему вести протокол Ответ: В	Ответ: 1–A, 2–B, 3–C, 4–D, 5–E *Задание 6. Вы заметили, что коллега с заиканием избегает выступать на совещаниях, хотя его идеи ценные. Как лучше всего поддержать его?* А) Сказать при всех: «Не переживай, все равно никто не поймёт, что ты хочешь сказать» Б) Предложить ему заранее прислать свои мысли в письменном виде, чтобы вы озвучили их от его имени В) Игнорировать — он сам должен справиться Г) Настаивать, чтобы он говорил вслух, «это полезно для тренировки» Д) Публично похвалить его прошлый устный доклад, чтобы повысить уверенность Ответ: Б Обоснование: Предложение письменной альтернативы уважает особенности коллеги, даёт ему возможность участвовать без стресса и демонстрирует доверие к его мнению. Вариант Д может вызвать давление, А - унижение, Г - принуждение, В - игнорирование потребностей. *Задание 7. Какие фразы недопустимы при общении с коллегой с ОВЗ?*

			Обоснование: Чёткая роль и структурированный формат (чек-лист) помогают людям с СДВГ сфокусироваться и чувствовать себя полезными, не нарушая процесс. *Задание 8. Какие действия способствуют профилактике конфликтов в инклюзивной команде?* А) Единые правила общения («говорим по очереди») Б) Обсуждение особенностей коллег за их спиной В) Регулярные чек-ины: «Как вам удобно получать информацию?» Г) Распределение задач только по скорости выполнения Д) Использование визуальных планов работ Е) Поощрение открытого диалога о барьерах Ответ: А, В, Д, Е Обоснование: Эти практики создают предсказуемую, уважительную и доступную среду. Обсуждение за спиной (Б) и распределение по скорости (Г) - дискриминационны. *Задание 9. Представьте: вы заметили, что коллега с ментальной инвалидно-*	А) «Ты такой сильный, несмотря на инвалидность!» Б) «Как ты справляешься с такими сложностями?» В) «Расскажи, как тебе удобнее работать» Г) «Ты вдохновляешь нас всех!» Д) «Мне интересно твоё мнение по проекту» Е) «Ты такой особенный» Ответ: А, Б, Г, Е Обоснование: Эти фразы содержат патернализм, жалость или экзотизацию. Они фокусируются на инвалидности, а не на профессионализме. Фразы В и Д - нейтральные и уважительные. *Задание 8. В команде новый сотрудник с аутизмом. Он отлично разбирается в данных, но избегает неформального общения и иногда резко реагирует на изменения планов.* *Как вы как коллега можете помочь ему успешно интегрироваться? Предложите 2–3 конкретных действия.* *(Объём: 3–4 предложения)* Пример ответа: 1) Сообщать о любых изменениях в

			стью часто путает сроки и инструкции. *Предложите 2–3 конкретных инструмента (не просто «помогать»), которые вы могли бы внедрить для поддержки его эффективности.* *(Объём: 3–4 предложения)* Пример ответа: 1) Создать для него визуальный еженедельный план с иконками и цветовой кодировкой; 2) Использовать голосовые напоминания через корпоративный мессенджер; 3) Назначить наставника на первые 2 недели для сопровождения *Задание 10. Сопоставьте форму дискриминации с её проявлением в коллективе:* 1.Патернализм 2.Изоляция 3.Стереотипизация 4.Инфантилизация 5.Профессиональное игнорирование Проявления: A) «Он ничего не поймёт — не включайте его в обсуждение» B) «Ты такой милый!» — вместо оценки работы C) Не приглашают на рабочие встречи	расписании заранее и письменно; 2) Не настаивать на участии в неформальных мероприятиях; 3) Обращаться к нему напрямую по рабочим вопросам, избегая намёков и метафор *Задание 9. Сопоставьте инструмент поддержки с его целевой группой:* 1.Чек-листы и визуальные расписания 2.Письменная коммуникация вместо устной 3.Тихое рабочее место без яркого света 4.Голосовые напоминания и аудиозаписи 5.Чёткие инструкции без метафор Целевые группы: A) Люди с нарушением зрения B) Люди с аутизмом C) Люди с СДВГ D) Люди с нарушением слуха E) Люди с ментальной инвалидностью Ответ: 1–E, 2–D, 3–B, 4–A, 5–B *Задание 10. Что делать, если коллега с ОВЗ допустил ошибку из-за особенностей восприятия?* A) Обсудить ошибку при всех для «обучения»

			D) «Люди с ОВЗ не могут быть лидерами» E) Не дают сложные задачи, даже при наличии компетенций Ответ: 1–E, 2–C, 3–D, 4–B, 5–A *Задание 11. Расположите этапы вмешательства при выявлении буллинга в отношении сотрудника с ОВЗ:* A. Провести конфиденциальную беседу с жертвой B. Зафиксировать факты (сообщения, свидетельства) C. Привлечь HR или комиссию по этике D. Провести профилактическое обучение для всей команды E. Беседа с агрессором (при подтверждении фактов) Ответ: A → B → C → E → D *Задание 12. Какой принцип лежит в основе инклюзивного подхода к разрешению конфликтов?* А) Все должны общаться одинаково Б) Каждый адаптируется под стандарты большинства В) Среда адаптируется под потребности каждого участника	Б) Игнорировать, чтобы не смущать В) Обсудить наедине, предложить адаптированный способ выполнения задачи Г) Перепоручить все его задачи другому Д) Сделать замечание в письменной форме без диалога Ответ: В Обоснование: Конфиденциальный диалог и поиск адаптированного решения уважают достоинство коллеги и предотвращают повторение ошибки *Задание 11. Расположите этапы подготовки к совещанию с участием сотрудника с ОВЗ:* A. Уточнить предпочтительный формат коммуникации B. Подготовить материалы в доступном формате (крупный шрифт, текст вместо графики) C. Отправить повестку заранее D. Назначить удобное время и место E. Проинформировать команду о правилах инклюзивного общения Ответ: A → D → C → B → E *Задание 12. Какие принципы лежат в*

			Г) Люди с ОВЗ не участвуют в конфликтных ситуациях Д) Конфликты с участием ОВЗ решаются только руководителем Ответ: В Обоснование: Инклюзия - не «подстройка человека под систему», а гибкость самой системы под разнообразие участников. Это ключевой принцип современного конфликт-менеджмента.	*основе этичного взаимодействия с коллегами с ОВЗ?* А) Говорить о человеке, а не с ним Б) Спрашивать, нужна ли помощь, а не навязывать её В) Использовать язык «человек прежде инвалидности» («человек с аутизмом», а не «аутист») Г) Делать комплименты за «преодоление инвалидности» Д) Уважать право на отказ от помощи Е) Обсуждать особенности в присутствии человека Ответ: Б, В, Д Обоснование: Эти принципы основаны на уважении автономии, достоинства и равенства. Остальные варианты - проявления патернализма или нарушения этики.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
Хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
Удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непосле-

	довательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
Неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка Компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Типовое задание для самостоятельной работы</th></tr>
<tr><td>Тема 1. Психология делового взаимодействия и принципы работы в коллективе</td><td>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.2. Умеет применять навыки трудового взаимодействия

ИУК-3.1. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия</td><td>Задание 1. Пройдите бесплатный онлайн-тест Белбина (например, на сайте 123test.com) или оцените себя по памяти. Заполните таблицу:
<table>
<tr><th>Роль по Белбину</th><th>Пример из вашей жизни (учёба/работа/волонтёрство)</th><th>Как это помогало команде?</th></tr>
<tr><td>Например: Координатор</td><td>Организовал распределение задач при подготовке курсовой</td><td>Команда сдала работу вовремя</td></tr>
</table>

Задание 2. Представьте, что вы создаёте «Кодекс поведения на совещаниях» для новой команды. Напишите 5 простых, но важных правил, которые помогут избежать конфликтов и повысить продуктивность.
Пример:
1.Говорим по очереди - не перебиваем.
2.Критикуем идею, а не человека.

Задание 3. Нарисуйте круг. В центре напишите «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЩЕНИЕ». От него проведите 4 луча и подпишите:</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Языковой барьер *Эмоциональный барьер* *Культурный барьер* *Технический барьер (например, Zoom без звука)* *Рядом с каждым - одно простое решение (например: «Говорить медленнее и чётко»).* *Задание 4. Вспомните ситуацию, когда вас по-настоящему выслушали (или наоборот — перебили). Напишите:* *Что происходило?* *Как вы себя чувствовали?* *Как бы вы поступили сейчас на месте собеседника?* *Задание 5. Представьте, что вы создаёте проектную команду из 4 человек (реальных или вымышленных - например, из фильмов или книг). Укажите:* *Кто будет генератором идей* *Кто - критиком/аналитиком* *Кто - исполнителем* *Кто - координатором* *Объясните одним предложением, почему именно эти люди подходят на эти роли.* *Задание 6. Мини-презентация на тему: «Как я работаю в команде»*
Тема 2. Технологии разрешения конфликтов в профессиональной среде с учетом психофизиологических особенностей участников	**УК-6**. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и об-	**ИУК-6.2. Умеет** критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства саморазвития	*Задание 1. Вспомните недавнюю ситуацию, когда вы столкнулись с конфликтом на учёбе, работе или в быту. Ответьте на вопросы:* *Как вы себя вели?* *Какая стратегия по Томасу–Килманну это отражает (соперничество, избегание и т.д.)?*

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка Компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Типовое задание для самостоятельной работы</th></tr>
<tr><td></td><td>разования в течение всей жизни

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>ИУК-9.1. Владеет техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</td><td>Что бы вы сделали иначе, зная сейчас принципы инклюзивного общения?

Задание 2. Заполните таблицу «Как я адаптирую общение»:
<table>
<tr><th>Психофизиологическая особенность</th><th>Что я обычно делаю (до обучения)</th><th>Что буду делать теперь</th></tr>
<tr><td>Нарушение слуха</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Аутизм</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Тревожность</td><td></td><td></td></tr>
</table>
Задание 3. Напишите 3 барьера коммуникации, которые вы сами иногда создаёте (например: «говорю слишком быстро», «не даю договорить», «использую жаргон»).
Рядом - одно конкретное действие, которое поможет их устранить.
Пример:
Барьер: перебиваю → Действие: считаю до трёх перед тем, как ответить.

Задание 4. Выберите одну универсальную фразу, которую можно использовать в любой конфликтной ситуации с коллегой с ОВЗ. Например:
«Мне важно понять твою точку зрения. Можешь объяснить подробнее?»
Напишите, почему эта фраза работает:
Уважает автономию
Не содержит оценки</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Открыта для диалога *Задание 5. Сформулируйте одну цель по развит ию навыков разрешения конфликтов с учётом особенностей других. Используйте принцип SMART.* *Пример:* *«За 2 месяца я научусь распознавать признаки перегрузки у коллег с аутизмом и буду предлагать перерыв в 50% таких ситуаций».* *Задание 6. Нарисуйте 4 квадрата и подпишите:* *Открытая область: что знают и вы, и другие (например: «я пунктуален»)* *Слепая зона: что знают другие, но не знаете вы (попросите друга/коллегу помочь или предположите)* *Скрытая область: что знаете вы, но скрываете (например: «боюсь публичных выступлений»)* *Неизвестная область: что не знает никто (например: «потенциал как медиатор»)* *Под схемой напишите: «Что я сделаю, чтобы уменьшить слепую зону?» (1–2 действия).*
Тема 3. Критическая самооценка и рефлексия в профессиональном общении	**УК-6**. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни **УК-9.** Способен использовать базовые дефекто-	**ИУК-9.2. Умеет** использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах **ИУК-6.1. Владеет** навыками критического анализа и выбора средств саморазви-	*Задание 1. Определите один личный «триггер», который вызывает у вас резкую эмоциональную реакцию в общении (например: когда меня перебивают, когда критикуют при всех). Опишите:* *В какой ситуации он срабатывает?* *Как вы обычно реагируете?* *Как можно осознанно изменить эту реакцию, опираясь на принципы эмоционального интеллекта?* *Задание 2. Заполните таблицу:*

<table>
<tr><th>Тема</th><th>Код и формулировка Компетенции</th><th>Индикаторы достижения компетенции</th><th>Типовое задание для самостоятельной работы</th></tr>
<tr><td></td><td>логические знания в социальной и профессиональной сферах</td><td>тия</td><td>
<table>
<tr><td>Тип обратной связи</td><td>Моя первая реакция</td><td>Как я могу использовать её для роста</td></tr>
<tr><td>Конструктивная («Твой отчёт был чётким, но не хватало данных»)</td><td>Например: облегчение</td><td></td></tr>
<tr><td>Деструктивная («Ты всё делаешь неправильно!»)</td><td>Например: злость</td><td></td></tr>
</table>

Задание 3. Представьте: коллега с тревожностью или аутизмом переживает из-за срочного проекта и теряет самообладание. Напишите 3 конкретных действия, которые вы как коллега могли бы предпринять, используя базовые дефектологические знания.
Пример:
Предложить письменный формат обсуждения вместо устного.
Разбить задачу на маленькие шаги.
Уважать его право на тишину и не давить вопросами.

Задание 4. Задайте двум доверенным людям (друг, коллега, одногруппник) один вопрос:
«Что я делаю в общении, что может мешать другим, но я сам этого не замечаю?»
Запишите ответы. Затем напишите:
Что удивило вас?
Как вы можете использовать эту информацию для
</td></tr>
</table>

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			саморазвития? *Задание 5. Запишите на телефон мини-выступление (1–2 минуты) на тему: «Чему я научился за последний месяц». Затем пересмотрите запись и ответьте:* *Какой язык тела я использую?* *Говорю ли я слишком быстро/тихо/монотонно?* *Есть ли «слова-паразиты»?* *Что я хочу улучшить в своей подаче?* *Задание 6. На основе изученного материала составьте персональный чек-лист «Правила моего инклюзивного общения». Включите только то, что вы реально готовы применять.* *Пример:* *Перед совещанием уточню, удобен ли формат всем участникам* *Не буду использовать метафоры при общении с коллегами с аутизмом* *Буду давать обратную связь по сути, а не по эмоциям*
Тема 4. Инклюзивная культура организации и непрерывное профессиональное развитие	**УК-9**. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-9.1. Знает** особенности использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	*Задание 1. Создайте позитивный, уважительный мем, который:* *Иллюстрирует один принцип инклюзивного общения (например: «Спрашивай, а не предполагай»);* *Не использует стереотипы, жалость или «вдохновляющий порнографический» подход (inspiration porn);* *Подходит для размещения на корпоративном портале или в учебной группе.* *Добавьте подпись: «Почему это работает?» - 1–2 предложения.*

Тема	Код и формулировка Компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
			Задание 2. Есть ли там универсальные практики? (например: чёткие заголовки, структура, альтернативный текст для изображений) *Что можно улучшить, чтобы сделать общение доступным для всех (включая людей с нарушением зрения, слуха, СДВГ)?* *Предложите одно конкретное правило, которое вы введёте в этом чате.* *Пример вывода:* *«Часто отправляют скриншоты без пояснений. Правило: если отправляете изображение - кратко опишите его содержание».* *Задание 3. Представьте, что вы создаёте «Кодекс инклюзивного общения» для своей учебной группы, стажировки или будущего рабочего места. Напишите 5 простых, понятных правил, которые помогут всем чувствовать себя уважаемыми — независимо от особенностей.* *Используйте формулировки:* *«Мы говорим о проблеме, а не о человеке»* *«Мы спрашиваем, как удобно общаться, а не предполагаем»* *«Мы используем ясный язык, а не жаргон»* *Оформите как мини-плакат (в Canva, на листе А4 или в заметках).*

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, проведенных в ИУК 5.2. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных соци-

	альных групп.
Хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
Удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
Неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа не предусмотрена.

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

5.1. ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ К ЗАЧЕТУ С ОЦЕНКОЙ:

1. Опишите стадии развития коллектива по модели Брюса Такмана и приведите примеры поведения участников на каждой из них. Какие управленческие действия наиболее эффективны на стадии «шторм»?
2. Назовите основные роли в команде по модели Мередита Белбина и объясните, как дисбаланс ролей может привести к конфликтам. Приведите пример ситуации, в которой отсутствие координатора мешает достижению результата.
3. Что такое «окно Джохари» и как его можно использовать для развития профессиональной коммуникации? Предложите два способа сокращения «слепой зоны» в рабочем коллективе.
4. Раскройте содержание понятия «эмоциональный интеллект» (IQ) и объясните, как его компоненты проявляются в деловом общении. Почему самосознание считается фундаментальным элементом IQ?
5. Охарактеризуйте пять стратегий поведения в конфликте по модели Томаса–Килманна. В каких ситуациях целесообразно использовать стратегию «избегания», несмотря на её кажущуюся пассивность?
6. Какие особенности восприятия и коммуникации характерны для людей с аутизмом, и как их следует учитывать при разрешении конфликтов в профессиональной среде? Приведите пример адаптированной фразы для обсуждения проблемы.
7. Назовите три барьера коммуникации, актуальных для поликультурных коллективов, и предложите конкретные методы их преодоления в условиях международного проекта.
8. Как распознать признаки буллинга в отношении сотрудника с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)? Опишите алгоритм действий руководителя при выявлении таких проявлений.
9. Объясните принципы универсального дизайна коммуникации и приведите три примера их применения при подготовке корпоративной презентации или внутреннего документа.
10. Какие нормативно-правовые акты регулируют трудоустройство и взаимодействие с людьми с ОВЗ в Российской Федерации? Какие практические меры обязано предпринять работодатель в соответствии с ФЗ-181?
11. Опишите модель рефлексии Гиббса и продемонстрируйте её применение на примере конфликтной ситуации, в которой вы (гипотетически) вели себя неэффективно.
12. Что такое когнитивные искажения, и как они могут провоцировать эскалацию конфликтов? Приведите два примера таких искажений (например, гиперобобщение, персонализация) и способы их коррекции.

13. Сформулируйте SMART-цель по развитию одного из своих коммуникативных навыков и обоснуйте, почему каждый элемент этой цели важен для достижения результата.
14. Как правильно реагировать на деструктивную критику в профессиональной среде? Предложите три техники, позволяющие сохранить самооценку и извлечь пользу даже из агрессивной обратной связи.
15. В чём заключается роль лидера в формировании инклюзивной корпоративной культуры? Назовите три конкретных действия, которые могут способствовать созданию психологически безопасной среды для всех сотрудников.
16. Какие ресурсы (внутренние и внешние) могут использоваться для непрерывного профессионального развития в области делового взаимодействия? Приведите примеры тренингов, сообществ или форматов супервизии.
17. Охарактеризуйте функции наставничества и тьюторства в поддержке коллег, оказавшихся в сложной жизненной или профессиональной ситуации. Чем эти подходы отличаются друг от друга?
18. Как адаптировать техники медиации при работе с сотрудником, имеющим нарушение слуха или зрения? Назовите три специфических приёма, обеспечивающих равный доступ к диалогу.
19. Разработайте три пункта «Кодекса инклюзивного общения» для условной организации, работающей в сфере IT, с учётом особенностей взаимодействия с нейроразнообразными сотрудниками.
20. Как эмпатия может быть использована не только как личностная черта, но и как профессиональный инструмент в управлении конфликтами и построении команды? Приведите пример её практического применения.

Критерии оценивания зачета

Оценка	Критерии оценивания
Зачтено	Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические

	термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения
Хорошо	Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа
Удовлетворительно	Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении
Неудовлетворительно	Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

<table>
<tr><th rowspan="2">№ п/п</th><th rowspan="2">Тема занятия</th><th rowspan="2">Код компетенции</th><th rowspan="2">Индикатор</th><th rowspan="2">Тип задания</th><th colspan="2">Задание</th></tr>
<tr><th>Вариант 1</th><th>Вариант 2</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Тема 1. Психология делового взаимодействия и принципы работы в коллективе</td><td>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</td><td>ИУК-3.1. Знает принципы и особенности работы в коллективе и социального взаимодействия</td><td>1</td><td>Задание 1. Сопоставьте роль в команде по Белбину с её основной функцией:
<table><tr><th>Роль</th><th>Функция</th></tr><tr><td>1. Координатор</td><td>A. Предлагает нестандартные, креативные идеи</td></tr><tr><td>2. Генератор идей</td><td>B. Организует работу, распределяет задачи</td></tr><tr><td>3. Критик</td><td>C. Анализирует риски и слабые места</td></tr><tr><td>4. Исполнитель</td><td>D. Надёжно и дисциплинированно реализует</td></tr></table></td><td>Задание 1. Сопоставьте роль в команде по Белбину с её типичным поведением:
<table><tr><th>Роль</th><th>Поведение</th></tr><tr><td>1. Командный работник</td><td>A. Стремится сохранить гармонию, поддерживает моральный дух</td></tr><tr><td>2. Исполнитель</td><td>B. Чётко следует плану, соблюдает сроки и инструкции</td></tr><tr><td>3. Генератор идей</td><td>C. Предлагает неожиданные, порой провокационные решения</td></tr><tr><td>4. Координатор</td><td>D. Спрашивает: «Кто за что отвечает?», направляет обсужде-</td></tr></table></td></tr>
</table>

	планы

Ответ: 1–B, 2–A, 3–C, 4–D

Задание 2. Сопоставьте стадию развития коллектива по Такману с её ключевой особенностью:

Стадия	Особенность
1. Формирование	A. Конфликты по поводу ролей и методов работы
2. Шторм	B. Высокая продуктивность, доверие, чёткое распределение задач
3. Нормирование	C. Участники знакомятся, общаются вежливо, цели неясны
4. Функционирование	D. Установление правил, норм, снижение напряжённости

Ответ: 1–C, 2–A, 3–D, 4–B

Задание 3. Сопоставьте технику эффективного общения с её примером:

Техника	Пример
	ние к цели

Ответ: 1–A, 2–B, 3–C, 4–D

Задание 2. Сопоставьте стадию развития коллектива с типичной фразой участника на этой стадии:

Стадия	Фраза
1. Формирование	A. «Давайте договоримся, кто за что отвечает»
2. Шторм	B. «Почему именно ты решаешь, как нам работать?»
3. Нормирование	C. «Рад(а) с вами познакомиться!»
4. Функционирование	D. «Мы уже знаем, как это делать - распределим задачи и начнём»

Ответ: 1–C, 2–B, 3–A, 4–D

Задание 3. Сопоставьте принцип эффективного взаимодействия в коллективе с его практическим проявлением:

Принцип	Проявление
1. Обратная связь	A. «Ты отлично справился с презентацией - особенно

					1. Активное слушание — A. «Я понимаю, это действительно сложно» 2. Эмпатия — B. «Если я правильно услышал, ты предлагаешь перенести дедлайн?» 3. Обратная связь — C. «Твой отчёт был очень структурирован - особенно понравился раздел про риски» Ответ: 1–B, 2–A, 3–C	1. Активное слушание — A. «Я понимаю, это действительно сложно» 2. Эмпатия — B. «Если я правильно услышал, ты предлагаешь перенести дедлайн?» 3. Обратная связь — C. «Твой отчёт был очень структурирован - особенно понравился раздел про риски» Ответ: 1–A, 2–B, 3–C
			ИУК-3.3. Владеет навыками работы в коллективе и социокультурного взаимодействия	2	*Задание 4. Расположите стадии развития коллектива по модели Брюса Такмана в правильной хронологической последовательности:* A. Шторм (возникают конфликты, борьба за лидерство) B. Формирование (знакомство, вежливость, неопределённость целей) C. Функционирование (высокая продуктивность, доверие, чёткие роли) D. Нормирование (установление правил, снижение напряжённости) E. Завершение (подведение итогов, эмоциональное завершение проекта) Ответ: B → A → D → C → E	*Задание 4. Расположите этапы формирования доверия в новой команде в правильной последовательности:* A. Участники начинают делиться мнениями и идеями открыто B. Коллеги знакомятся, обмениваются формальной информацией C. Команда совместно преодолевает первую трудность и сплачивается D. Устанавливаются неформальные нормы общения и взаимопомощи E. Возникает напряжение из-за разных стилей работы и ожиданий Ответ: B → E → C → D → A

					Задание 5. Расположите этапы эффективного совещания в логическом порядке: A. Подведение итогов и распределение задач B. Приветствие и чёткое обозначение цели встречи C. Обсуждение пунктов повестки D. Краткая проверка выполнения решений с прошлого совещания E. Благодарность участникам и фиксация даты следующей встречи Ответ: B → D → C → A → E *Задание 6. Расположите этапы разрешения межличностного конфликта в команде в правильной последовательности:* A. Поиск взаимоприемлемого решения B. Осознание наличия конфликта C. Открытое обсуждение проблемы (без обвинений) D. Восстановление рабочих отношений E. Анализ причин и последствий Ответ: B → C → E → A → D	*Задание 5. Расположите этапы подготовки к совместному проекту в команде в логическом порядке:* A. Распределение ролей и задач между участниками B. Обсуждение общих целей и ожидаемого результата C. Согласование сроков и форматов взаимодействия D. Первое знакомство участников и обмен контактами E. Планирование первой контрольной точки (чек-ин) Ответ: D → B → A → C → E *Задание 6. Расположите этапы конструктивной обратной связи по модели «Сэндвич» в правильной последовательности:* A. Указание на конкретную область для улучшения B. Благодарность или признание сильной стороны C. Поддержка и выражение уверенности в успехе D. Пример поведения, которое вызвало замечание E. Предложение конкретного шага для развития

						Ответ: B → A → D → E → C
2.	Тема 2. Технологии разрешения конфликтов в профессиональной среде с учетом психофизиологических особенностей участников	**УК-6**. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни **УК-9.** Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-6.1. Знает** способы постоянного саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства критического оценивания **И У К - 9 . 2 . Умеет** использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	3	*Задание 7. Коллега с аутизмом резко прервал совещание, сказав: «Это бессмысленно!». Как лучше всего отреагировать?* А) Ответить тем же тоном: «Ты не прав!» Б) Сразу вывести его из зала за грубость В) Спросить позже наедине: «Что именно показалось тебе бессмысленным?» Г) Игнорировать и продолжить совещание Д) Обсудить его поведение при всех для профилактики Ответ: В Обоснование: Люди с аутизмом часто выражают недовольство прямо, не из агрессии, а из перегрузки или непонимания. Личный, спокойный диалог без публичного осуждения помогает выявить причину и сохранить доверие. *Задание 8. Как лучше всего донести*	*Задание 7. Коллега с нарушением слуха не реагирует на устные замечания. Что делать?* А) Говорить громче и медленнее Б) Писать ключевые моменты в чат или на листе В) Жаловаться руководителю на его невнимательность Г) Перестать давать ему обратную связь Д) Обсуждать его «проблему» с другими коллегами Ответ: Б Обоснование: Письменная коммуникация — универсальное и уважительное решение, учитывающее особенности восприятия. Это пример применения дефектологических знаний на практике. *Задание 8. После неудачного выступления вы чувствуете стыд и хотите «исчезнуть». Какой шаг поможет превратить этот опыт в ресурс роста?* А) Забыть об этом и никогда больше не

					конструктивную критику до коллеги с тревожностью? А) Сказать при всех: «Твой отчёт полон ошибок» Б) Написать резкое сообщение в чате В) Начать с похвалы, затем мягко указать на конкретные недочёты Г) Игнорировать ошибки, чтобы не вызывать стресс Д) Перепоручить его задачи другому без объяснений Ответ: В Обоснование: Подход «похвала + конкретика» снижает защитную реакцию, уважает чувствительность коллеги и мотивирует на улучшение, не подрывая уверенность. *Задание 9. Вы заметили, что после конфликта вы думаете: «Я всегда всё порчу». Какой навык саморазвития поможет скорректировать эту мысль?* А) Избегание сложных ситуаций Б) Работа с когнитивными искажениями (например, гиперобобщением) В) Сравнение себя с более успешными коллегами Г) Повышение голоса, чтобы казаться	выступать Б) Проанализировать ситуацию по модели Гиббса В) Обвинить технические проблемы Г) Сравнить себя с новичками, чтобы почувствовать себя лучше Д) Попросить руководителя исключить вас из презентаций Ответ: Б Обоснование: Модель Гиббса (описание → чувства → оценка → выводы → план) - структурированный инструмент рефлексии, позволяющий извлечь пользу даже из болезненного опыта. *Задание 9. Как правильно реагировать на деструктивную критику: «Ты ничего не умеешь!»?* А) Ответить агрессией: «А ты вообще кто?» Б) Принять как истину и снизить активность В) Спросить: «Можете уточнить, что именно не получилось?» Г) Плакать на глазах у коллег Д) Уволиться Ответ: В Обоснование: Этот вопрос переводит эмоциональную

					уверенное Д) Прекращение общения с оппонентом Ответ: Б Обоснование: Фраза «я всегда всё порчу» - пример гиперобобщения. Осознание и коррекция таких искажений - ключевой элемент критического самоанализа и эмоционального интеллекта. *Задание 10. Вы получили обратную связь: «Ты слишком быстро говоришь — трудно уследить». Какой шаг поможет вам системно улучшить навык устной коммуникации?* А) Говорить только письменно Б) Поставить SMART-цель: «За месяц снизить скорость до 120 слов/мин» В) Игнорировать отзыв - это субъективно Г) Обвинить слушателя в невнимательности Д) Перестать участвовать в совещаниях Ответ: Б Обоснование: SMART-цель делает развитие конкретным, измеримым и достижимым - признак зрелого подхода к саморазви-	атаку в конструктивный диалог, демонстрируя зрелость, навыки саморегуляции и стремление к профессиональному росту. *Задание 10. Как правильно общаться с коллегой, имеющим ментальную инвалидность (например, синдром Дауна)?* А) Говорить громко и медленно, как с ребёнком Б) Использовать короткие, простые предложения без жаргона В) Избегать общения, чтобы не смущать его Г) Делать за него всю работу Д) Шутить над его особенностями для «сближения» Ответ: Б Обоснование: Упрощённая речь снижает когнитивную нагрузку, но сохраняет уважение к взрослому человеку. Остальные варианты - проявления патернализма или дискриминации. *Задание 11. Вы хотите развить навык разрешения конфликтов. Какой ресурс наиболее эффективен для постоянного роста?* А) Избегать всех конфликтов

					тию. *Задание 11. Коллега с СДВГ часто теряет нить обсуждения и перебивает. Что эффективнее всего?* А) Сделать ему замечание при всех Б) Исключить из совещаний В) Дать ему чек-лист по повестке и роль «тайм-кипера» Г) Шептать другим: «Он опять не в себе» Д) Говорить всё очень медленно Ответ: В Обоснование: Чёткая структура и ответственная роль помогают людям с СДВГ сфокусироваться и чувствовать себя полезными, не нарушая процесс. *Задание 12. После конфликта вы думаете: «Он специально меня подставил!». Какой навык поможет избежать эскалации?* А) Немедленно ответить агрессией Б) Проанализировать, есть ли доказательства умысла В) Рассказать всем о его «подлости» Г) Уйти в отпуск без предупреждения Д) Принять его точку зрения как истину	Б) Читать только художественную литературу В) Участвовать в супервизии или профессиональных сообществах Г) Спорить чаще, чтобы «набить руку» Д) Полагаться только на интуицию Ответ: В Обоснование: Супервизия и профессиональные сообщества дают обратную связь, новые инструменты и поддержку - ключевые элементы непрерывного развития. *Задание 12. Коллега с нарушением зрения не смог найти файл на общем диске. Что делать?* А) Сказать: «Ты всегда всё теряешь!» Б) Переименовать файлы по единому шаблону и озвучить структуру В) Удалить все файлы и начать с нуля Г) Поручить ему только устные задачи Д) Игнорировать - он сам должен разобраться Ответ: Б Обоснование: Это применение универсального дизайна: структурированная, вербально описанная система делает информацию доступной для всех.

					Ответ: Б Обоснование: Это пример работы с когнитивным искажением «проекция». Проверка фактов вместо автоматических выводов - основа эмоционального интеллекта и конструктивного общения.	
3.	Тема 3. Критическая самооценка и рефлексия в профессиональном общении	**УК-6**. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни **УК-9.** Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-6.3. Владеет** навыками критического анализа и выбора средств саморазвития **ИУК-9.3. Владеет** техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	4	*Задание 13. Какие действия помогут уменьшить «слепую зону» (по окну Джохари) в профессиональном общении?* А) Просить коллег давать регулярную обратную связь Б) Избегать обсуждения своих ошибок В) Проходить видеосамоанализ деловых бесед Г) Считать, что вы и так всё знаете о себе Д) Работать с наставником или супервизором Е) Игнорировать критические комментарии Ответ: А, В, Д Обоснование: Обратная связь (А), самоанализ через видео (В) и работа с наставником (Д) расширяют открытую зону и сокращают слепую. Остальные варианты - защитные механизмы, которые её уве-	*Задание 13. Какие действия способствуют созданию инклюзивной среды при работе с коллегами, имеющими особенности развития?* А) Использовать только устную форму общения Б) Предоставлять материалы в нескольких форматах (текст, аудио, чек-листы) В) Говорить метафорами для «смягчения» критики Г) Согласовывать предпочтительный формат взаимодействия Д) Игнорировать запросы на адаптацию Е) Обеспечивать предсказуемость и структурированность процессов Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Многоформатность (Б), учёт предпочтений (Г) и структура (Е) делают коммуникацию доступной и безопасной. Устная речь (А), метафоры (В) и игнорирование запросов (Д) создают барьеры.

					личивают. *Задание 14. Какие признаки указывают на высокий уровень эмоционального интеллекта (IQ) в профессиональной среде?* А) Умение распознавать свои эмоции в момент конфликта Б) Способность слушать, не перебивая В) Привычка обвинять других в своих ошибках Г) Умение адаптировать стиль общения под собеседника Д) Склонность скрывать все эмоции любой ценой Е) Готовность признать свою неправоту Ответ: А, Б, Г, Е Обоснование: IQ включает самосознание (А), эмпатию (Б, Г) и саморегуляцию (Е). Обвинения (В) и подавление эмоций (Д) - признаки низкого IQ. *Задание 15. Какие ресурсы эффективны для непрерывного развития коммуникативных навыков?* А) Профессиональные сообщества (например, HR-клубы) Б) Супервизия или менторство	*Задание 14. Какие фразы недопустимы при общении с коллегой с ОВЗ?* А) «Ты такой сильный, несмотря на инвалидность!» Б) «Как ты справляешься с такими сложностями?» В) «Расскажи, как тебе удобнее работать» Г) «Ты вдохновляешь нас всех!» Д) «Мне интересно твоё мнение по проекту» Е) «Ты такой особенный» Ответ: А, Б, Г, Е Обоснование: Эти фразы содержат патернализм, жалость или экзотизацию - они фокусируются на инвалидности, а не на профессионализме. Варианты В и Д - нейтральные и уважительные. *Задание 15. Какие принципы лежат в основе этичного и профессионального взаимодействия с коллегами с ОВЗ?* А) Говорить о человеке, а не с ним Б) Спрашивать, нужна ли помощь, а не навязывать её В) Использовать язык «человек прежде инвалидности» Г) Делать комплименты за «преодоление инвалидности»

					В) Самоизоляция от критики Г) Онлайн-курсы по эмоциональному интеллекту Д) Регулярный видеосамоанализ выступлений Е) Избегание сложных переговоров Ответ: А, Б, Г, Д Обоснование: Эти ресурсы - активные стратегии роста. Изоляция (В) и избегание (Е) блокируют развитие и расширяют «слепую зону». *Задание 16. Какие действия помогут эффективно работать с деструктивной критикой?* А) Эмоционально отреагировать: «Вы не имеете права так говорить!» Б) Отделить факты от эмоций: «Что именно вас не устроило?» В) Принять всё на веру без анализа Г) Искать полезное зерно даже в агрессивной обратной связи Д) Игнорировать критику полностью Е) Переадресовать: «Можете сформулировать конкретную просьбу?» Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Эти стратегии позволяют сохранить самооценку, снизить эмоциональную	Д) Уважать право на отказ от помощи Е) Обсуждать особенности в присутствии человека Ответ: Б, В, Д Обоснование: Эти принципы основаны на уважении автономии, достоинства и равенства. Остальные варианты - проявления патернализма или нарушения этики. *Задание 16. Какие действия способствуют инклюзивному взаимодействию с коллегой, имеющим тревожность?* А) Настаивать на публичных выступлениях «для тренировки» Б) Давать информацию заранее и структурированно В) Создавать неожиданные сюрпризы в рабочем процессе Г) Уважать право на паузу при перегрузке Д) Шутить над его страхами для «расслабления» Е) Предлагать письменный формат обсуждения вместо устного Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Предсказуемость (Б), уважение к границам (Г) и гибкость формата (Е) снижают тревогу и создают психологическую

					нагрузку и извлечь пользу из любого отзыва. Остальные варианты блокируют диалог или подрывают уверенность. *Задание 17. Какие приёмы поддерживают рефлексию после конфликта?* А) Анализ по модели Гиббса Б) Обвинение оппонента в соцсетях В) Запись «журнала эмоций» Г) Избегание всех напоминаний о ситуации Д) Обсуждение с доверенным наставником Е) Убеждение себя: «Это не моя вина» Ответ: А, В, Д Обоснование: Структурированная модель (А), самонаблюдение (В) и внешняя поддержка (Д) способствуют глубокому осмыслению и росту. Остальные - защитные или деструктивные реакции. *Задание 18. Какие элементы входят в SMART-цель по развитию коммуникативных навыков?* А) Эмоциональная мотивация («Я очень хочу!») Б) Конкретность («Улучшить прове-	безопасность. Остальные действия усиливают стресс. *Задание 17. Какие принципы лежат в основе универсального дизайна коммуникации?* А) Использовать только устную передачу информации Б) Предоставлять материалы в текстовом, аудио- и видеоформатах В) Применять сложный профессиональный жаргон Г) Обеспечивать контрастность и крупный шрифт Д) Избегать визуальных материалов Е) Чётко структурировать информацию (заголовки, списки) Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Многоформатность (Б), визуальная доступность (Г) и ясная структура (Е) делают информацию доступной для всех, независимо от особенностей восприятия. *Задание 18. Какие подходы подходят для поддержки коллеги с аутизмом в конфликтной ситуации?* А) Говорить метафорами и намёками Б) Использовать чёткие, буквальные

					дение совещаний») В) Измеримость («Получать минимум 4 положительных отзыва из 5») Г) Общая формулировка («Стать лучше в общении») Д) Ограниченность по времени («За 2 месяца») Е) Связь с карьерным ростом Ответ: Б, В, Д Обоснование: SMART = Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound. Конкретность (Б), измеримость (В) и срок (Д) - обязательные элементы. Эмоции (А), общие фразы (Г) и карьера (Е) - не являются частью метода.	формулировки В) Настаивать на немедленной эмоциональной реакции Г) Дать время на обработку информации Д) Обсуждать проблему в шумном помещении Е) Предложить письменный формат диалога Ответ: Б, Г, Е Обоснование: Люди с аутизмом лучше воспринимают прямую, структурированную и спокойную коммуникацию. Метафоры (А), давление (В) и шум (Д) вызывают перегрузку.
4.	Тема 4. Инклюзивная культура организации и непрерывное профессиональное развитие	**УК-9.** Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**ИУК-9.3. Владеет** техникой использования базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.	5	*Задание 19. Вы заметили, что новый сотрудник с нарушением слуха часто пропускает информацию на совещаниях, а коллеги начинают шептаться между собой.* *Предложите 2–3 конкретные меры, которые вы могли бы инициировать как коллега или руководитель, чтобы улучшить ситуацию и поддержать инклюзивную культуру.* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Предлагать записывать ключевые решения в чат сразу после совещания; 2) Согласовывать с коллегой предпо-	*Задание 19. В вашей команде работает сотрудник с ДЦП, который отлично справляется с задачами, но коллеги редко общаются с ним напрямую, предпочитая писать через вас.* *Какие конкретные шаги вы предпримете, чтобы укрепить его позицию в команде и предотвратить изоляцию?* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Назначу его ответственным за один из ключевых модулей проекта и представлю как эксперта на ближайшем совещании; 2) Введу правило: все рабочие вопросы

					чтительный формат общения (например, письменный чат или сурдопереводчик); 3) Проводить совещания в тихом помещении без фонового шума и просить коллег не шептаться - создаёт барьеры и дискомфорт. *Задание 20. На проектном совещании коллега с аутизмом внезапно встал и вышел, не сказав ни слова. Некоторые участники начали обсуждать его «странное поведение».* *Как вы как участник команды можете поддержать коллегу и скорректировать атмосферу в группе? Опишите 2–3 конкретных действия.* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Позже наедине спрошу, всё ли в порядке, и не нужно ли что-то изменить в формате встреч; 2) В групповом чате напишу: “Давайте уважать личные границы - если кто-то выходит, это его право”; 3) Предложу в будущем проводить короткие перерывы каждые 30 минут, чтобы снизить сенсорную нагрузку *Задание 21. Вы готовите презентацию для внутреннего обучения, и знаете, что среди слушателей будут лю-*	по его зоне ответственности обсуждать напрямую с ним; 3) Организую неформальный кофе-брейф для лучшего знакомства команды и создания доверительной атмосферы *Задание 20. Коллега с тревожностью избегает участвовать в обсуждениях, хотя его идеи очень ценные. Вы замечаете, что руководитель начинает игнорировать его вклад.* *Задание: Какие конкретные шаги вы можете предпринять, чтобы поддержать этого коллегу и обеспечить учёт его мнения в работе команды?* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Лично предложу ему присылать идеи заранее в письменном виде; 2) На совещании скажу: “Напомню, что [имя] предложил отличную мысль в чате — давайте обсудим её”; 3) Поговорю с руководителем и предложу включать письменные вклады в повестку по умолчанию *Задание 21. Ваша организация планирует провести корпоративное мероприятие. Среди сотрудников - люди с ДЦП, нарушением слуха и аутизмом.* *Задание: Предложите три меры, которые сделают мероприятие по-настоя-*

					ди с нарушением зрения и СДВГ. *Задание: Какие три принципа универсального дизайна вы примените при подготовке материалов, чтобы они были доступны для всех?* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Все изображения снабжу альтернативным текстовым описанием; 2) Использую крупный шрифт (не меньше 24 pt), контрастные цвета и минимум текста на слайде; 3) Разобью материал на короткие блоки с чёткими заголовками и дам возможность делать заметки в рабочем листе	*щему инклюзивным и комфортным для всех.* *(Объём: 3–5 предложений)* Пример ответа: 1) Выбрать место с безбарьерным доступом (пандусы, лифты, широкие двери); 2) Обеспечить тихую зону для отдыха от сенсорной перегрузки; 3) Предоставить программу заранее и использовать письменные/визуальные указатели вместо только устных объявлений

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
Хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
Удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
Неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий