

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

ПЕДИАТРИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Оценочные материалы по дисциплине
«Наставничество в молодежной среде»

(приложение к рабочей программе дисциплины)

Специальность 31.05.02 Педиатрия

Ростов-на-Дону
2023

1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (полностью или частично)

универсальных (УК)

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИД 1 УК-4 Умеет использовать вербальные и невербальные средства коммуникации и выбирать наиболее эффективные из них для академического и профессионального взаимодействия. ИД 2 УК-4 Соблюдает общепринятые нормы общения и выражения своего мнения (суждения), в т.ч. в дискуссии, диалоге и т.д.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	ИД 1 УК-6 Умеет определять приоритеты, планировать и совершенствовать собственную деятельность на основе самооценки и осуществлять образование в течение всей жизни

1. Виды оценочных материалов в соответствии с формируемыми компетенциями

Наименование индикатора достижения (ИД) компетенции	Виды оценочных материалов	
	Текущая аттестация	Промежуточная аттестация
УК- 4	Задания открытого типа: Вопросы для собеседования Задания дополнения	100 с эталонами ответов
УК-6	Задания открытого типа: Вопросы для собеседования	50 с эталонами ответов

УК- 4:

Задания открытого типа

Задание 1. Вопрос для собеседования.

Трудовая адаптация – это социальный процесс, объясните, как в нем связаны личность и трудовая среда.

Эталон ответа: Трудовая адаптация – это ситуация, в которой личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга. В адаптационные схемы организации может входить система наставничества, которая не только помогает новым людям быстро и легко приспособиться к

новым условиям, но и позволяет их опытным коллегам приобрести опыт руководства, что является для них мотивирующим фактором.

Задание 2. Вопрос для собеседования.

Наставничество работает на уровне технологии, предполагающей наличие трех элементов. Перечислите их.

Эталон ответа: предмета обучения (какую информацию надо донести до молодого сотрудника); субъекта обучения (молодого сотрудника, «ученика», «протее»); ответственного за процесс обучения (наставника, «учителя»).

Задание 3. Вопрос для собеседования.

Старший сотрудник в профессии, в данной, становится наставником для молодой личности нового сотрудника. Опишите роль старшего сотрудника в качестве наставника.

Эталон ответа: В роли наставника старший сотрудник разделяет ценности, обеспечивает молодому специалисту эмоциональную поддержку, консультирование по карьере, информацию и совет, профессиональную и организационную поддержку и содействует доступу к ключевым организационным и профессиональным сетям. Главная функция наставника – быть примером, нравственным образцом.

Задание 4. Вопрос для собеседования.

Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Перечислите условия когда это поручение будет выполнено эффективно.

Эталон ответа: Процесс наставничества эффективен только в том случае, когда наставник и протее готовы к совместной работе. Необходимо помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, наставник должен быть готов к передаче опыта молодому специалисту.

Задание 5. Вопрос для собеседования.

Психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и протее. Кэти Крэм четыре этапа в развитии отношения наставничества. Первая фаза – введение (принятие) – длится от 6 до 12 месяцев, в течение которых участники знакомятся друг с другом и определяют, что они могут предложить и ожидать друг от друга. Молодой специалист начинает выстраивать отношения со своим наставником, получает особое внимание и эмоциональную поддержку от него. Опишите, что делает на этом этапе наставник.

Эталон ответа: Наставник, в свою очередь, более близко знакомится со своим подопечным, оценивает потенциал протее и начинает делиться с ним трудовыми ценностями и личными наблюдениями об организации или профессии. В этот период протее может получать определенные

назначения, во время выполнения которых наставник может понаблюдать и оценить способности протеже.

Задание 6. Вопрос для собеседования.

Психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и протеже. Кэти Крэм четыре этапа в развитии отношения наставничества. Второй этап – развитие – продолжается от 2 до 5 лет и является активной стадией отношений наставничества. Здесь происходит углубление связи между сторонами процесса наставничества. Опишите, что делает на этом этапе наставник.

Эталон ответа: Старший коллега поддерживает эмоционально, консультируя по вопросам карьеры и в виде дружбы. Наставник может испытывать чувство удовлетворения от карьерных успехов своих протеже и от того, что его будут ассоциировать с делающим успехи молодым сотрудником. Кроме того, он может извлекать выгоду из технической помощи, которая оказывается талантливому протеже.

Задание 7. Вопрос для собеседования.

Психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и протеже. Кэти Крэм четыре этапа в развитии отношения наставничества. Третий этап отделения является наиболее трудным, потому что означает прекращение достаточно длительных и тесных взаимоотношений между двумя людьми – наставником и протеже. Опишите, что на этом этапе происходит с наставником и протеже.

Эталон ответа: Данный этап наступает в случае получения повышения протеже, когда он может оказаться на одной ступени иерархической лестницы со своим наставником, или если перевод на другую должность получает сам наставник. Инициатором может выступать также сам наставник, если чувствует, что он уже не может оказывать поддержку и направлять своего молодого коллегу.

Задание 8. Вопрос для собеседования.

Психологические проблемы наставничества прослеживаются на этапах развития отношений между наставником и протеже. Кэти Крэм четыре этапа в развитии отношения наставничества. Последняя фаза взаимоотношений – переопределение. Опишите, что на этом этапе происходит.

Эталон ответа: Предполагает отношение между бывшими участниками процесса наставничества на новой равноправной основе, здесь продолжают действовать отношения дружбы. Иногда бывший наставник может оказывать помощь в развитии карьеры или дать совет своему бывшему протеже, но взаимодействие между ними происходит уже менее часто. Данный этап может длиться неограниченное количество времени.

Задание 9. Вопрос для собеседования.

Наставничество во многих организациях носит неформальный характер. Молодые сотрудники обращаются за помощью или советом к опытным коллегам. Сотрудник, имеющий опыт и передающий его новичку, ощущая в этом не исполнение своих должностных обязанностей, а лишь товарищеский долг, выступает в роли неформального наставника. При угрозе сокращений или появлении внутренней конкуренции, чувство товарищеского долга мгновенно испаряется вместе с оказываемой помощью. Опишите, задача руководителя компании.

Эталон ответа: Задача руководителя компании – грамотно организовать систему наставничества, учитывая психологические проблемы, которые могут возникнуть в процессе наставничества.

Задание 10. Вопрос для собеседования.

Наставник, как руководитель профессионального становления молодого специалиста, выполняет определенные управленческие функции. Опишите, одну из этих функций (на выбор).

Эталон ответа: Наставник содействует формированию профессионально-педагогической компетентности специалиста, освоению им базовых умений и обретению опыта профессиональной деятельности, необходимого для самостоятельной успешной работы.

Задание 11. Вопрос для собеседования.

Наставник, как руководитель профессионального становления молодого специалиста, выполняет определенные управленческие функции. Опишите, одну из этих функций (на выбор).

Эталон ответа: Наставник обеспечивает молодому специалисту постоянную конструктивную, развивающую обратную связь о его деятельности, помогает планировать профессиональный рост.

Задание 12. Вопрос для собеседования.

Наставник, как руководитель профессионального становления молодого специалиста, выполняет определенные управленческие функции. Опишите, одну из этих функций (на выбор).

Эталон ответа: Наставник помогает осознавать и осмысливать ценностную составляющую педагогической деятельности и профессионально-личностного развития, сохранять корпоративную и соблюдать педагогическую этику.

Задание 13. Вопрос для собеседования.

В современном педагогическом сообществе наставнику для достижения максимальной эффективности работы необходимо соответствовать следующим критериям. Опишите, один из этих критериев (на выбор).

Эталон ответа: Наличие знаний и опыта работы. Причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных

Задание 14. Вопрос для собеседования.

В современном педагогическом сообществе наставнику для достижения максимальной эффективности работы необходимо соответствовать следующим критериям. Опишите, один из этих критериев (на выбор).

Эталон ответа: Умение передавать знания.

Задание 15. Вопрос для собеседования.

В современном педагогическом сообществе наставнику для достижения максимальной эффективности работы необходимо соответствовать следующим критериям. Опишите, один из этих критериев (на выбор).

Эталон ответа: Влиятельность. Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом, как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

Задание 16. Вопрос для собеседования.

В современном педагогическом сообществе наставнику для достижения максимальной эффективности работы необходимо соответствовать следующим критериям. Опишите, один из этих критериев (на выбор).

Эталон ответа: Личное желание. Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество сотрудником воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Задание 17. Вопрос для собеседования.

В современном педагогическом сообществе наставнику для достижения максимальной эффективности работы необходимо соответствовать следующим критериям. Опишите, один из этих критериев (на выбор).

Эталон ответа: Вовлеченность. Вовлеченность во всех ее проявлениях: профессиональная и личная. Для наставника очень важно быть заинтересованным не только «судьбой» своей преемника, но и компанией в целом.

Задание 18. Вопрос для собеседования.

Опишите, что является основными целями психологической службы по вопросам наставничества (на выбор).

Эталон ответа: Актуализация знаний и совершенствование навыков наставников в области формирования эффективного механизма обучения работников путем налаживания коммуникативной связи для передачи практического опыта; повышения профессионального уровня новых работников; создания благоприятной психологической атмосферы в трудовом коллективе.

Задание 19. Вопрос для собеседования.

Опишите, что является основными целями психологической службы по вопросам наставничества (на выбор).

Эталон ответа: Актуализация знаний и совершенствование навыков наставников в области формирования эффективного механизма обучения работников путем налаживания коммуникативной связи для передачи практического опыта.

Задание 20. Вопрос для собеседования.

Опишите, что является основными целями психологической службы по вопросам наставничества (на выбор).

Эталон ответа: Повышение профессионального уровня новых работников.

Задание 21. Вопрос для собеседования.

Опишите, что является основными целями психологической службы по вопросам наставничества (на выбор).

Эталон ответа: Создание благоприятной психологической атмосферы в трудовом коллективе.

Задание 22. Вопрос для собеседования.

Опишите, что является основными целями психологической службы по вопросам наставничества (на выбор).

Эталон ответа: Привить наставнику навыки планирования и организации работы в области улучшения качества профессиональной деятельности новых работников в соответствии с потребностями учреждения и запросами руководства.

Задание 23. Вопрос для собеседования.

Опишите, что наставники и наставляемые должны знать в результате проведенной психологической службой предприятия работы.

Эталон ответа: В результате проведенной работы наставники и наставляемые должны *знать*: - нормативные документы, регламентирующие наставничество в учреждении; - закономерности наставнической деятельности.

Задание 24. Вопрос для собеседования.

Опишите, что наставники и наставляемые должны уметь в результате проведенной психологической службой предприятия работы.

Эталон ответа: взаимодействовать между собой (друг с другом).

Задание 25. Вопрос для собеседования.

Опишите, что наставники и наставляемые должны владеть в результате проведенной психологической службой предприятия работы.

Эталон ответа: - навыками установления и поддержания контакта; - навыками эффективного преподнесения материала; - навыками анализа трудностей, возникающих при обучении и выработке методов их преодоления.

Задание 26. Вопрос для собеседования.

Сформулируйте определение понятия «наставляемый» в профессиональной деятельности.

Эталон ответа: молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации профессионального процесса; специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Задание 27. Вопрос для собеседования.

Опишите форму наставничества «педагог — педагог».

Эталон ответа: предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Задание 28. Вопрос для собеседования.

Сформулируйте цель формы наставничества «педагог — педагог».

Эталон ответа: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задание 29. Вопрос для собеседования.

Перечислите основные задачи взаимодействия наставника педагога с наставляемым педагогом.

Эталон ответа: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое

использование в своей деятельности передового педагогического опыта; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.

Задание 30. Вопрос для собеседования.

Опишите оцениваемые результаты наставничества «педагог - педагог».

Эталон ответа: повышение уровня удовлетворенности собственной работой, улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Задание 31. Вопрос для собеседования.

Сформулируйте определение понятия «наставник».

Эталон ответа: Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ.

Задание 32. Вопрос для собеседования.

Перечислите качества, которыми должен обладать наставник.

Эталон ответа: обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Задание 33. Вопрос для собеседования.

Опишите тип наставничества «наставник-консультант».

Эталон ответа: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Задание 34. Вопрос для собеседования.

Опишите тип наставничества «наставник-предметник».

Эталон ответа: опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Задание 35. Вопрос для собеседования.

Перечислите модели наставничества.

Эталон ответа: традиционное, краткосрочное, ситуационное, скоростное

Задание 36. Вопрос для собеседования.

Опишите традиционную модель наставничества.

Эталон ответа: взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев).

Задание 37. Вопрос для собеседования.

Опишите ситуационную модель наставничества.

Эталон ответа: подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях.

Задание 38. Вопрос для собеседования.

Опишите краткосрочное или целеполагающее наставничество.

Эталон ответа: наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Задание 39. Вопрос для собеседования.

Опишите скоростное наставничество.

Эталон ответа: это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.

Задание 40. Вопрос для собеседования.

Опишите флэш-наставничество.

Эталон ответа: сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Задание 41. Вопрос для собеседования.

Опишите модификацию флэш-наставничества - стандартная сессия флэш-наставничества.

Эталон ответа: предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

Задание 42. Вопрос для собеседования.

Опишите модификацию флэш-наставничества – последовательное флэш-наставничество.

Эталон ответа: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч.

Задание 43. Вопрос для собеседования.

Опишите модификацию флэш-наставничества - скоростное флэш-наставничество.

Эталон ответа: разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.

Задание 44. Вопрос для собеседования.

Опишите модификацию флэш-наставничеств - групповое флэш-наставничество.

Эталон ответа: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

Задание 45. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:
_____ наставничество предполагает использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала.

Эталон ответа: виртуальное.

Задание 46. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:
_____ наставничество, подобно традиционному наставничеству, предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Эталон ответа: реверсивное.

Задание 47. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:
_____ наставничество подразумевает, что опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

Эталон ответа: саморегулируемое.

Задание 48. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:
_____ наставничество помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним подопечным или с группой, чтобы помочь достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Эталон ответа: командное.

Задание 49. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:
Модель _____ позволяет произвести оценку эффективности наставничества.

Эталон ответа: Дональда Кирпатрика.

Задание 50. Вопрос для собеседования.

Перечислите типы наставников.

Эталон ответа: наставник- консультант, наставник-предметник.

Задание 51. Вопрос для собеседования.

Дайте определение понятию «общение».

Эталон ответа: общение понимается как деятельность – это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов и связей между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, восприятие, понимание другого человека и выработку единой стратегии взаимодействия.

Задание 52. Вопрос для собеседования.

Перечислите основные функции общения.

Эталон ответа: Общение по своему содержанию – сложнейшая психологическая деятельность партнеров и выполняет определенные функции: прагматическая, информационная, контактная, побудительная, координационная, эмпативная и функция оказания влияния.

Задание 53. Вопрос для собеседования.

Дайте определение понятию «невербальное общение» .

Эталон ответа: невербальное общение – это коммуникация между индивидами без использования слов, то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме.

Задание 54. Вопрос для собеседования.

Перечислите основные формы невербального общения.

Эталон ответа: Невербальная коммуникация имеет несколько форм: кинетику паралингвистику проксемику, визуальное общение.

Задание 55. Вопрос для собеседования.

Дайте определение понятию «конфликт».

Эталон ответа: конфликт – это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т.д.).

Задание 56. Вопрос для собеседования.

Обозначьте этапы (стадии) конфликта.

Эталон ответа: Можно выделить четыре этапа: возникновение объективной конфликтной ситуации – осознание этого субъектами конфликта – непосредственно конфликтные действия – разрешение конфликта.

Задание 57. Вопрос для собеседования.

Перечислите стратегии поведения личности в конфликтных ситуациях по К.Томасу.

Эталон ответа: сотрудничество, доминирование, компромисс, уход, приспособление.

Задание 58. Вопрос для собеседования.

Перечислите стадии эмоционального выгорания.

Эталон ответа: три последовательных стадии выгорания: эмоциональное истощение (чувство нехватки энергии, пустоты и упадка сил для работы), деперсонализация (потеря чувствительности по отношению к другим, циничное или негативное отношение к работе, снижение профессиональной эффективности и самооценки), обесценивание собственных достижений (чувство напрасной траты времени и сил).

Задание 59. Вопрос для собеседования.

Дайте определение понятию «наставничество».

Эталон ответа: наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности.

Задание 60. Вопрос для собеседования.

В эффективном взаимодействии людей и организации профессионального сотрудничества важное место имеют применяемые техники общения.

Одной их техник общения, является техника убеждения. Опишите ее.

Эталон ответа: убеждение формирует вполне определенные установки и через них мнения, взгляды, отношения. Путем убеждения можно достигнуть перестройки сознания, мотивов деятельности, сформировать желание изменить образ жизни и пр. Убеждение – это метод интеллектуального воздействия на обыденное и теоретическое сознание.

Задание 61. Вопрос для собеседования.

Специфика делового общения предполагает также знание основных ее функций. А.П. Панфилова в книге «Деловая коммуникация в профессиональной деятельности» выделяет пять функций общения. Перечислите их.

Эталон ответа: инструментальная функция Интегративная функция. Функция самовыражения.

Функция социализации. Экспрессивная функция

Задание 62. Вопрос для собеседования.

В отечественной психологии принимается идея единства общения и деятельности. Назовите характеристики этого единства.

Эталон ответа: идея единства общения и деятельности логически вытекает из понимания общения как реальности человеческих отношений, предполагающего, что любые формы общения включены в специфические формы совместной деятельности: люди не просто общаются в процессе выполнения ими различных функций, но они всегда общаются в некоторой деятельности, “по поводу” нее.

Задание 63. Вопрос для собеседования.

В процессе совместной деятельности членам малой группы необходимо вступать в контакты друг с другом для передачи информации и координации своих усилий. От уровня такой координации всецело зависит продуктивность группы, каким бы видом деятельности в ней ни занимались.

В свою очередь, этот уровень есть величина, производная от той или иной степени психологической совместимости членов группы. Дайте определение, что такое психологическая совместимость.

Эталон ответа: совместимость бывает обусловлена как сходством каких-либо одних свойств членов группы, так и различием их других свойств. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что данная группа представляет собой определенную целостность.

Задание 64. Вопрос для собеседования.

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. Не нарушайте авторских прав.

Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации - соперничество (противодействие)

Эталон ответа: соперничество (принуждение, противоборство, борьба) Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего исходит из оценки личных интересов в конфликте как высоких, а интересов своего соперника – как низких. Выбор стратегии принуждения в конечном итоге сводится к выбору: либо интерес борьбы, либо взаимоотношения.

Выбор в пользу борьбы отличается стилем поведения, который характерен для деструктивной модели.

Задание 65. Вопрос для собеседования

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. Не нарушайте авторских прав.

Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации - сотрудничество.

Эталон ответа: стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений. Анализируя стратегию сотрудничества в конфликтном взаимодействии, следует учитывать некоторые обстоятельства.

Задание 66. Вопрос для собеседования

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. Не нарушайте авторских прав.

Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации - Компромисс.

Эталон ответа: компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки. Стратегия компромисса не портит межличностные отношения. Более того, она способствует их положительному развитию.

Задание 67. Вопрос для собеседования

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. Не нарушайте авторских прав.

Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации - Приспособление.

Эталон ответа: приспособление (уступка) Человек, придерживающийся данной стратегии, так же как и в предыдущем случае, стремится уйти от конфликта. Но причины «ухода» в этом случае иные. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая. Иначе говоря, человек, принимающий стратегию уступки, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

Задание 68. Вопрос для собеседования

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. Не нарушайте авторских прав.

Опишите стратегию поведения в конфликтной ситуации - Избегание.

Эталон ответа: избегание (уклонение, уход) Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. Это по сути дела взаимная уступка.

Задание 69. Вопрос для собеседования

Соперничество – такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого. Человек, который следует этой стратегии, уверен, что выйти победителем из конфликта может только один участник и победа одного участника неизбежно означает поражение второго. Такой человек будет настаивать на своем во, чтобы то ни стало, а позицию другого человека не будет принимать во внимания.

Опишите плюсы и минусы данной стратегии.

Эталон ответа: плюсы и минусы данной стратегии: упорное отстаивание своих интересов в ущерб интересам другого человека может помочь человеку временно удержаться вверх в конфликтной ситуации. Однако к длительным отношениям (будь то дружеские отношения, отношения с любимым человеком, в семье, на работе и т.д.) такой подход не применим.

Задание 70. Вопрос для собеседования

Соперничество – такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого. Человек, который следует этой стратегии, уверен, что выйти победителем из конфликта может только один участник и победа одного участника неизбежно означает поражение второго. Такой человек будет настаивать на своем во, чтобы то ни стало, а позицию другого человека не будет принимать во внимания.

Опишите личностные качества человека, который в большем количестве конфликтов прибегает к стратегии соперничество.

Эталон ответа: стратегия соперничество ориентирована на победу, не считаясь с собственными затратами, что можно определить выражением «прет напролом». Предпочтение такой стратегии поведения в конфликте нередко объясняется подсознательным стремлением оградить себя от боли, вызываемой чувством поражения.

Задание 71. Вопрос для собеседования

Приспособление – это такой способ поведения участника конфликта, при котором он готов поступиться своими интересами и уступить другому человеку ради того, чтобы избежать противостояния. Такую позицию могут занимать люди с низкой самооценкой, которые считают, что их цели и интересы не должны приниматься во внимание.

Опишите плюсы и минусы данной стратегии.

Эталон ответа: плюсы и минусы данной стратегии приспособление: если предмет спора не так уж важен, а важнее сохранить

хорошие взаимоотношения с другим человеком, то уступить, дать ему таким образом самоутвердиться может быть наиболее подходящим вариантом поведения. Но если конфликт касается важных вопросов, которые затрагивают чувства участников спора, то такую стратегию нельзя назвать продуктивной.

Задание 72. Вопрос для собеседования

Компромисс - это частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта

Опишите плюсы и минусы данной стратегии.

Эталон ответа: плюсы и минусы данной стратегии компромисс: хотя при компромиссе учитываются интересы всех конфликтующих сторон, и этот исход можно назвать справедливым, необходимо помнить, что в большинстве случаев – компромисс можно рассматривать только как промежуточный этап разрешения конфликта перед поиском такого решения, в котором обе стороны были бы удовлетворены полностью.

Задание 73. Вопрос для собеседования

Компромисс - это частичное удовлетворение интересов обеих сторон конфликта.

Опишите личностные качества человека, который в большем количестве конфликтов прибегает к стратегии компромисс.

Эталон ответа: предельная осторожность в оценке, критике, обвинениях в сочетании с открытостью. настороженное отношение к критическим оценкам других людей; ожидание мягких формулировок, красивых слов; желание убедить людей не выражать свои мысли слишком резко и открыто.

Задание 74. Вопрос для собеседования

Избегание (уклонение, уход) Стратегия ухода отличается стремлением уйти от конфликта. Она характеризуется низким уровнем направленности на личные интересы и интересы соперника и является взаимной. Это по сути дела взаимная уступка.

Опишите личностные качества человека, который в большем количестве конфликтов прибегает к стратегии избегание.

Эталон ответа: качества личности: застенчивость в общении с людьми; нетерпение к критике принятие ее как атаки на себя лично; нерешительность в критических ситуациях, действует по принципу: «Авось обойдется»; неумение предотвратить хаос и беспредметность в беседе.

Задание 75. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

_____ – это элемент культуры личности, проявляющийся в межличностном взаимодействии. Она представляет собой систему норм и принципов поведения, призванных сделать коммуникацию между людьми максимально эффективной.

Эталон ответа: культура общения

Задание 76. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии можно использовать для разрешения конфликтов между наставником и обучающимся?

Эталон ответа: Некоторые стратегии включают в себя активное слушание, установление доверительных отношений, поиск компромиссов и общее стремление к решению проблемы.

Задание 77. Вопрос для собеседования.

Какие навыки коммуникации необходимы для эффективного общения с обучающимися?

Эталон ответа: Навыки коммуникации включают в себя умение слушать, задавать открытые вопросы, понимать невербальные сигналы и выражать свои мысли четко и ясно.

Задание 78. Вопрос для собеседования.

Какие методы можно применить для поощрения позитивного поведения у обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя похвалу за достижения, установление целей и награды за успешное выполнение задач.

Задание 79. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно установить доверительные отношения с обучающимися?

Эталон ответа: Доверительные отношения можно установить через эмпатию, понимание потребностей обучающихся, поддержку и честное общение.

Задание 80. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику улучшить свою способность к адаптации к различным стилям коммуникации обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя изучение основных стилей коммуникации, тренировки по адаптации к разным типам личностей, понимание индивидуальных особенностей каждого студента и гибкость в выборе подхода.

Задание 81. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику эффективно реагировать на эмоциональные реакции обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя проявление эмпатии, спокойное общение, помощь в выражении эмоций и поиск путей решения проблем.

Задание 82. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно поддерживать позитивный климат в группе?

Эталон ответа: Поддержка позитивного климата может осуществляться через поощрение сотрудничества, уважение различий, проведение интересных занятий и создание безопасной среды.

Задание 83. Вопрос для собеседования.

Какие техники помогут наставнику эффективно слушать и понимать потребности обучающихся?

Эталон ответа: Техники включают в себя активное слушание, повторение ключевых моментов, задавание уточняющих вопросов и показывание эмпатии.

Задание 84. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь обучающимся развивать навыки саморегуляции и управления эмоциями?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков саморегуляции может быть оказана через обучение техникам дыхания, медитации, планированию времени и выражению эмоций.

Задание 85. Вопрос для собеседования.

Какие методы можно использовать для улучшения коммуникации между наставником и коллегами?

Эталон ответа: Методы включают в себя открытое общение, обмен опытом, совместное планирование и участие в профессиональных развивающих мероприятиях.

Задание 86. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии помогут наставнику эффективно реагировать на негативное поведение обучающихся?

Эталон ответа: Стратегии включают в себя понимание причин негативного поведения, установление границ, поиск альтернативных способов поведения и поддержка развития навыков саморегуляции.

Задание 87. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь обучающимся развивать навыки конструктивного общения и решения конфликтов?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков конструктивного общения может быть оказана через тренинги по коммуникации, игры ролевые, ситуации и обсуждение стратегий разрешения конфликтов.

Задание 88. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику создать поддерживающую среду для обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя установление правил и ожиданий, поощрение позитивного поведения, поддержку индивидуальных потребностей и создание безопасной атмосферы.

Задание 89. Вопрос для собеседования.

Какие навыки необходимы для эффективного проведения индивидуальных бесед с обучающимися?

Эталон ответа: Навыки включают в себя умение задавать открытые вопросы, активно слушать, показывать эмпатию, давать конструктивную обратную связь и поддержку.

Задание 90. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику распознавать и реагировать на невербальные сигналы обучающихся?

Эталон ответа: Помощь в распознавании невербальных сигналов может быть оказана через тренировки, изучение основных признаков эмоций и практику интерпретации невербальных выражений.

Задание 91. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии помогут наставнику эффективно управлять своими эмоциями во время общения с обучающимися?

Эталон ответа: Стратегии включают в себя осознание своих эмоций, использование техник саморегуляции (дыхание, паузы), анализ причин возникновения эмоций и поиск альтернативных способов реагирования.

Задание 92. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику развивать эмпатию и понимание потребностей обучающихся?

Эталон ответа: Помощь в развитии эмпатии может быть оказана через тренировки по перспективному мышлению, изучение индивидуальных потребностей обучающихся и практику активного слушания.

Задание 93. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Какова роль наставника в разрешении конфликтов: _____?

Эталон ответа: посредник

Задание 94. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Какой метод общения помогает избежать конфликтов: _____?

Эталон ответа: эмпатия

Задание 95. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Что важно учитывать при общении с обучающимися для предотвращения конфликтов: _____?

Эталон ответа: понимание

Задание 96. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Применение метода _____ помогает наставнику поддерживать позитивную атмосферу.

Эталон ответа: поощрения

Задание 97. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

_____ помогает эффективно реагировать на негативные эмоции в образовательной среде.

Эталон ответа: терпимость

Задание 98. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику развивать навыки установления границ в коммуникации с обучающимся?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков установления границ может быть оказана через изучение техник ассертивности, понимание своих прав и ответственности, установление четких правил поведения и последовательное следование им.

Задание 99. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику поддерживать мотивацию и интерес обучающихся в процессе общения?

Эталон ответа: Методы включают в себя использование разнообразных методик обучения, поощрение достижений, создание интересных задач и активное привлечение студентов к процессу обучения.

Задание 100. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно оценить эффективность коммуникации наставника с обучающимися и выявить возможные улучшения?

Эталон ответа: Эффективность коммуникации может быть оценена через обратную связь от студентов, коллег, анализ результатов работы и самооценку наставника. Возможные улучшения могут быть выявлены через анализ ошибок, изучение новых методик коммуникации и поиск способов развития навыков.

УК-6

Задания закрытого типа

Задание 1. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие основные задачи наставника в малой группе?

1. Обеспечение безопасности
2. Помощь в решении конфликтов
3. Организация публичных выступлений
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 2. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие стратегии помогают разрешить конфликты в малой группе?

1. Избегание
2. Сотрудничество
3. Компромисс
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 3. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие навыки необходимы для успешного публичного выступления?

1. Уверенность в себе
2. Хорошая подготовка
3. Ясная дикция
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 4. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Каким образом наставник может помочь участникам малой группы в разрешении конфликтов?

1. Посредничество
2. Обучение навыкам коммуникации
3. Проведение тренингов по разрешению конфликтов
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 5. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие преимущества имеют малые группы для обучения наставничеству?

1. Больше индивидуального внимания к каждому участнику
2. Более интенсивное обучение
3. Удобство в организации публичных выступлений
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 6. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы можно использовать для предотвращения конфликтов в малой группе?

1. Прозрачность в коммуникации
2. Систематический анализ проблем
3. Развитие навыков эмпатии
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 7. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие негативные последствия может иметь неразрешенный конфликт в малой группе?

1. Ухудшение отношений между участниками
2. Снижение производительности работы группы

3. Потеря доверия к наставнику

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 8. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Что следует делать наставнику, чтобы подготовить участников к публичному выступлению?

1. Провести тренинг по публичным выступлениям

2. Предоставить возможность для практики перед выступлением

3. Поддерживать и поощрять участников

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 9. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какой подход эффективнее всего помогает разрешить конфликт между участниками малой группы?

1. Активное слушание и понимание точек зрения каждого участника

2. Принуждение к принятию определенного решения

3. Использование авторитарного стиля лидерства

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 1. Активное слушание и понимание точек зрения каждого участника

Задание 10. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы можно использовать для оценки эффективности публичного выступления участников малой группы?

1. Оценочные листы от зрителей

2. Обратная связь от наставника

3. Видеозапись и анализ выступления

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 11. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие характеристики должен обладать наставник, чтобы успешно разрешать конфликты в малой группе?

1. Эмпатия и понимание

2. Навыки коммуникации и посредничества

3. Умение принимать решения

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 12. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы обучения наставничеству в малых группах являются наиболее эффективными?

1. Ролевые игры и симуляции ситуаций конфликта

2. Менторство и коучинг от опытных наставников

3. Тренинги по коммуникации и разрешению конфликтов
 4. Все вышеперечисленное
- Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 13. Инструкция: Выберите один правильный ответ.
Какие типы конфликтов наиболее часто возникают в малых группах?

1. Конфликты из-за различий во взглядах и ценностях
2. Конфликты из-за распределения ресурсов или ответственности
3. Конфликты из-за личных обид и недопониманий
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 14. Инструкция: Выберите один правильный ответ.
Какие стратегии можно использовать для улучшения навыков публичных выступлений участников малой группы?

1. Тренировки перед зеркалом
2. Проведение репетиций перед друзьями или коллегами
3. Обратная связь от наставника и коллег
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 15. Инструкция: Выберите один правильный ответ.
Какие принципы эффективной коммуникации необходимо учитывать при разрешении конфликтов в малой группе?

1. Ясность и четкость выражения мыслей
2. Активное слушание и понимание точек зрения других участников
3. Уважение к чувствам и мнениям каждого участника
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 16. Инструкция: Выберите один правильный ответ.
Что следует делать наставнику, если конфликт в малой группе не удается разрешить собственными силами?

1. Обратиться за помощью к другому наставнику или эксперту по разрешению конфликтов
2. Приостановить работу группы до полного разрешения конфликта
3. Принять одностороннее решение, игнорируя мнения участников
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 1. Обратиться за помощью к другому наставнику или эксперту по разрешению конфликтов

Задание 17. Инструкция: Выберите один правильный ответ.
Какие методы можно использовать для повышения самооценки участников перед публичным выступлением?

1. Поощрение и поддержка со стороны наставника и коллег

2. Проведение тренингов по самопрезентации и уверенности в себе
3. Обратная связь о достигнутых успехах и прогрессе
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 18. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы можно использовать для профилактики конфликтов в малых группах?

1. Разработка четких правил поведения и общения в группе
2. Регулярные обучающие сессии по коммуникации и разрешению конфликтов
3. Создание атмосферы доверия и поддержки в группе
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 19. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Что следует делать наставнику, если один из участников малой группы не желает участвовать в публичном выступлении?

1. Поддержать участника и помочь ему преодолеть страх перед публичным выступлением
2. Назначить другого участника вместо нежелающего выступить
3. Игнорировать проблему и продолжить планирование выступления без данного участника
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 1. Поддержать участника и помочь ему преодолеть страх перед публичным выступлением

Задание 20. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие стратегии можно использовать для управления эмоциями во время публичного выступления?

1. Глубокое дыхание и расслабление перед началом выступления
2. Позитивное мышление и фокусировка на целях выступления
3. Использование техник саморегуляции эмоций (например, визуализация успеха)
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 21. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы можно использовать для создания дружественной атмосферы в малой группе?

1. Организация общих мероприятий и развлекательных активностей
2. Развитие доверия и открытости через честную обратную связь и поддержку
3. Содействие культурному разнообразию и уважению к различиям между участниками

4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 22. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие типы навыков необходимо развивать у наставника для успешного решения конфликтов в малой группе?

1. Навыки эмпатии и понимания чувств других людей
2. Навыки активного слушания и построения эффективных коммуникаций
3. Навыки посредничества и поиска компромиссных решений
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 23. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Что следует делать наставнику, если один из участников малой группы систематически вызывает конфликты с другими участниками?

1. Провести индивидуальную беседу с данным участником для понимания причин его поведения
2. Провести тренинг по развитию навыков коммуникации и эмоционального контроля для данного участника
3. Принять решение о временном или постоянном исключении данного участника из группы
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 24. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Как можно оценить успех программы наставничества в малых группах по разрешению конфликтов и публичным выступлениям?

1. Опрос участников о качестве работы наставника и процесса обучения
2. Анализ статистики по количеству возникших конфликтов и качеству публичных выступлений после программы
3. Мониторинг изменений в отношениях между участниками и поведении наставника в процессе обучения
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задание 25. Инструкция: Выберите один правильный ответ.

Какие методы можно использовать для поддержания интереса участников к программам наставничества в малых группах?

1. Развитие индивидуальных планов обучения с учетом интересов каждого участника
2. Организация стимулирующих игр, конкурсов и активностей для обучения навыкам наставничества
3. Проведение регулярных оценочных сессий для измерения прогресса каждого участника
4. Все вышеперечисленное

Эталон ответа: 4. Все вышеперечисленное

Задания открытого типа

Задание 1. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии можно использовать для разрешения конфликтов между наставником и обучающимся?

Эталон ответа: Некоторые стратегии включают в себя активное слушание, установление доверительных отношений, поиск компромиссов и общее стремление к решению проблемы.

Задание 2. Вопрос для собеседования.

Какие навыки коммуникации необходимы для эффективного общения с обучающимися?

Эталон ответа: Навыки коммуникации включают в себя умение слушать, задавать открытые вопросы, понимать невербальные сигналы и выражать свои мысли четко и ясно.

Задание 3. Вопрос для собеседования.

Какие методы можно применить для поощрения позитивного поведения у обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя похвалу за достижения, установление целей и награды за успешное выполнение задач.

Задание 4. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно установить доверительные отношения с обучающимися?

Эталон ответа: Доверительные отношения можно установить через эмпатию, понимание потребностей обучающихся, поддержку и честное общение.

Задание 5. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику улучшить свою способность к адаптации к различным стилям коммуникации обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя изучение основных стилей коммуникации, тренировки по адаптации к разным типам личностей, понимание индивидуальных особенностей каждого студента и гибкость в выборе подхода.

Задание 6. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику эффективно реагировать на эмоциональные реакции обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя проявление эмпатии, спокойное общение, помощь в выражении эмоций и поиск путей решения проблем.

Задание 7. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно поддерживать позитивный климат в группе?

Эталон ответа: Поддержка позитивного климата может осуществляться через поощрение сотрудничества, уважение различий, проведение интересных занятий и создание безопасной среды.

Задание 8. Вопрос для собеседования.

Какие техники помогут наставнику эффективно слушать и понимать потребности обучающихся?

Эталон ответа: Техники включают в себя активное слушание, повторение ключевых моментов, задавание уточняющих вопросов и показывание эмпатии.

Задание 9. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь обучающимся развивать навыки саморегуляции и управления эмоциями?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков саморегуляции может быть оказана через обучение техникам дыхания, медитации, планированию времени и выражению эмоций.

Задание 10. Вопрос для собеседования.

Какие методы можно использовать для улучшения коммуникации между наставником и коллегами?

Эталон ответа: Методы включают в себя открытое общение, обмен опытом, совместное планирование и участие в профессиональных развивающих мероприятиях.

Задание 11. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии помогут наставнику эффективно реагировать на негативное поведение обучающихся?

Эталон ответа: Стратегии включают в себя понимание причин негативного поведения, установление границ, поиск альтернативных способов поведения и поддержка развития навыков саморегуляции.

Задание 12. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь обучающимся развивать навыки конструктивного общения и решения конфликтов?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков конструктивного общения может быть оказана через тренинги по коммуникации, игры ролевые, ситуации и обсуждение стратегий разрешения конфликтов.

Задание 13. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику создать поддерживающую среду для обучающихся?

Эталон ответа: Методы включают в себя установление правил и ожиданий, поощрение позитивного поведения, поддержку индивидуальных потребностей и создание безопасной атмосферы.

Задание 14. Вопрос для собеседования.

Какие навыки необходимы для эффективного проведения индивидуальных бесед с обучающимися?

Эталон ответа: Навыки включают в себя умение задавать открытые вопросы, активно слушать, показывать эмпатию, давать конструктивную обратную связь и поддержку.

Задание 15. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику распознавать и реагировать на невербальные сигналы обучающихся?

Эталон ответа: Помощь в распознавании невербальных сигналов может быть оказана через тренировки, изучение основных признаков эмоций и практику интерпретации невербальных выражений.

Задание 16. Вопрос для собеседования.

Какие стратегии помогут наставнику эффективно управлять своими эмоциями во время общения с обучающимися?

Эталон ответа: Стратегии включают в себя осознание своих эмоций, использование техник саморегуляции (дыхание, паузы), анализ причин возникновения эмоций и поиск альтернативных способов реагирования.

Задание 17. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику развивать эмпатию и понимание потребностей обучающихся?

Эталон ответа: Помощь в развитии эмпатии может быть оказана через тренировки по перспективному мышлению, изучение индивидуальных потребностей обучающихся и практику активного слушания.

Задание 18. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Какова роль наставника в разрешении конфликтов: _____?

Эталон ответа: посредник

Задание 19. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Какой метод общения помогает избежать конфликтов: _____?

Эталон ответа: эмпатия

Задание 20. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Что важно учитывать при общении с обучающимися для предотвращения конфликтов: _____?

Эталон ответа: понимание

Задание 21. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

Применение метода _____ помогает наставнику поддерживать позитивную атмосферу.

Эталон ответа: поощрения

Задание 22. Инструкция. Вместо прочерка впишите только одно слово:

_____ помогает эффективно реагировать на негативные эмоции в образовательной среде.

Эталон ответа: терпимость

Задание 23. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно помочь наставнику развивать навыки установления границ в коммуникации с обучающимся?

Эталон ответа: Помощь в развитии навыков установления границ может быть оказана через изучение техник ассертивности, понимание своих прав и ответственности, установление четких правил поведения и последовательное следование им.

Задание 24. Вопрос для собеседования.

Какие методы помогут наставнику поддерживать мотивацию и интерес обучающихся в процессе общения?

Эталон ответа: Методы включают в себя использование разнообразных методик обучения, поощрение достижений, создание интересных задач и активное привлечение студентов к процессу обучения.

Задание 25. Вопрос для собеседования.

Каким образом можно оценить эффективность коммуникации наставника с обучающимися и выявить возможные улучшения?

Эталон ответа: Эффективность коммуникации может быть оценена через обратную связь от студентов, коллег, анализ результатов работы и самооценку наставника. Возможные улучшения могут быть выявлены через анализ ошибок, изучение новых методик коммуникации и поиск способов развития навыков.

Задание 26. Вопрос для собеседования.

Готовность молодого специалиста к работе, на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, включает в себя 4 ситуации. Опишите, одну из этих ситуаций (на выбор).

Эталон ответа: 1 ситуация «Не могу — не хочу». Человек не обладает навыками, и более того не мотивирован. Для того, чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе, вы столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

Задание 27. Вопрос для собеседования.

Готовность молодого специалиста к работе, на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, включает в себя 4 ситуации. Опишите, одну из этих ситуаций (на выбор).

Эталон ответа: 2 ситуация «Не могу – хочу». Человек мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником. Как и чему будет обучать наставник.

Задание 28. Вопрос для собеседования.

Готовность молодого специалиста к работе, на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, включает в себя 4 ситуации. Опишите, одну из этих ситуаций (на выбор).

Эталон ответа: 3 ситуация «Могу – хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умения. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

Задание 29. Вопрос для собеседования.

Готовность молодого специалиста к работе, на основе модели ситуационного руководства Херси-Бланшара, включает в себя 4 ситуации. Опишите, одну из этих ситуаций (на выбор).

Эталон ответа: 4 ситуация «Могу – не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некого саботажа. Необходимо выяснить в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом.

Задание 30. Вопрос для собеседования.

Обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников. Опишите, одну из этих стадий (на выбор).

Эталон ответа: Бессознательная некомпетентность. При бессознательной некомпетентности вам неизвестно, что вы не знаете или не умеете делать чего-либо («я не знаю о том, что я не знаю»).

Задание 31. Вопрос для собеседования.

Обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников. Опишите, одну из этих стадий (на выбор).

Эталон ответа: Осознанная некомпетентность. При осознанной некомпетентности сотрудник приобретает «знание о своем незнании». Обычно это происходит при появлении желания совершить новое действие, что подталкивает сотрудника найти новые знания и возможности получить умения.

Задание 32. Вопрос для собеседования.

Обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников. Опишите, одну из этих стадий (на выбор).

Эталон ответа: Осознанная компетентность. Для того чтобы стать осознанно компетентным, работнику нужно пройти обучение. Часто на этой стадии сотрудник в точности копирует действия своего наставника.

Задание 33. Вопрос для собеседования.

Обучение — это процесс приобретения и усвоения новых знаний и навыков, проходящий четыре стадии, что необходимо учитывать при подготовке наставников. Опишите, одну из этих стадий (на выбор).

Эталон ответа: Бессознательная компетентность. При бессознательной компетентности сотрудник совершает определенные действия так часто, что они становятся привычными, вырабатывается подсознательный алгоритм. Это стадия «я не знаю о том, что я знаю».

Задание 34. Вопрос для собеседования.

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним. Опишите, один из стилей (на выбор).

Эталон ответа: Инструктаж — это стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания обучаемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ. Минусы этого метода налицо: часто слепое следование инструкциям приводит к результату, противоположному желаемому.

Задание 35. Вопрос для собеседования.

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним. Опишите, один из стилей (на выбор).

Эталон ответа: Объяснение — стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям. У него есть объяснение того, какой алгоритм работы правилен и почему.

Задание 36. Вопрос для собеседования.

В зависимости от уровня подготовки нового сотрудника и сложности задачи наставник выбирает стиль взаимодействия с ним. Опишите, один из стилей (на выбор).

Эталон ответа: Развитие — это стиль, при котором наставник просто ставит перед обучаемым вопросы и предлагает ему объяснить, что, как и почему он будет делать.

Задание 37. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества –инструктаж. Это — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя. Опишите преимущества данного метода наставничества.

Эталон ответа: Четкость, ясность инструкций; Предсказуемость результата; Быстрота передачи информации; Возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый.

Задание 38. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества –инструктаж. Это — четкие указания, предоставление алгоритма действий. Используется в стандартных ситуациях и при форс-мажоре, когда медлить нельзя. Опишите недостатки (ограничения) данного метода наставничества.

Эталон ответа: Давление на обучаемого; Низкая мотивация обучаемого, т.к. его мнения не спрашивают; Невозможность для обучаемого правильно действовать в нестандартных ситуациях; Необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию; Вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника.

Задание 39. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества – Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма. Опишите недостатки (ограничения) данного метода наставничества.

Эталон ответа: Увеличение времени, проведенного наставником с обучаемым; Вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы; Проявление нетерпения обучаемым с завышенной самооценкой; Возможность того, что обучаемый будет оспаривать мнение наставника.

Задание 40. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества – Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма. Опишите преимущества данного метода наставничества.

Эталон ответа: Обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности; Повышение мотивации обучаемого; Разделение ответственности между наставником и обучаемым.

Задание 41. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества – Объяснение — обоснование каждого шага алгоритма. Опишите недостатки (ограничения) данного метода наставничества.

Эталон ответа: Увеличение времени, проведенного наставником с обучаемым; Вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать

лишние вопросы; Проявление нетерпения обучаемым с завышенной самооценкой; Возможность того, что обучаемый будет оспаривать мнение наставника.

Задание 42. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества *Развитие* — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Опишите особенность данного метода наставничества.

Эталон ответа: Обучаемый должен иметь высокий уровень развития и достаточную мотивацию.

Задание 43. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества *Развитие* — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Опишите преимущества данного метода наставничества.

Эталон ответа: Повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения; Понимание обучаемым смысла выполняемых операций; Более высокое качество обучения; Большая вероятность появления новых способов действий, новых решений; Лучшее взаимопонимание обучаемого и наставника в дальнейшем.

Задание 44. Вопрос для собеседования.

Один из методов наставничества *Развитие* — «высший пилотаж». Наставник не дает готовых ответов, он только подталкивает к решению задач, предлагает обучаемому самому додуматься до него. Опишите недостатки (ограничения) данного метода наставничества.

Эталон ответа: Увеличение времени работы наставника; Вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у обучаемого; Возможный отказ обучаемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа; Повышение ответственности и риска для наставника.

Задание 45. Вопрос для собеседования.

В процессе взаимодействия наставника и протеже существуют принципы предоставления обратной связи. Опишите один из принципов и его особенность (на выбор).

Эталон ответа: *Сбалансированность, позитивная направленность.* Обучаемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для обучаемого. Соблюдения баланса состоит в том, чтобы

сделать обратную связь приемлемой для обучаемого, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

Задание 46. Вопрос для собеседования.

В процессе взаимодействия наставника и протеже существуют принципы предоставления обратной связи. Опишите один из принципов и его особенность (на выбор).

Эталон ответа: *Конкретность*. Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал обучаемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

Задание 47. Вопрос для собеседования.

В процессе взаимодействия наставника и протеже существуют принципы предоставления обратной связи. Опишите один из принципов и его особенность (на выбор).

Эталон ответа: *Направленность на поведение, безоценочность*. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Нам следует говорить о том, что люди делают, а не о том, что мы о них думаем. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному.

Задание 48. Вопрос для собеседования.

В процессе взаимодействия наставника и протеже существуют принципы предоставления обратной связи. Опишите один из принципов и его особенность (на выбор).

Эталон ответа: *Своевременность*. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник: «Сегодня ты сделал всю работу на отлично».

Задание 49. Вопрос для собеседования.

В процессе взаимодействия наставника и протеже существуют принципы предоставления обратной связи. Опишите один из принципов и его особенность (на выбор).

Эталон ответа: *Активность*. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Наставник дает протеже шанс исправить ошибки самостоятельно.

Задание 50. Вопрос для собеседования.

Образовательное событие. - форма работы наставника с обучающимися (ролеже) имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований. Опишите формы организации образовательного события.

Эталон ответа: Это могут быть: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др. Образовательное событие включает различные виды деятельности и различных участников: кроме самих обучающихся, в нём принимают участие другие интересные, привлекательные, успешные люди («лидеры», «авторы», «эксперты»).

КРИТЕРИИ оценивания компетенций и шкалы оценки

Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено) или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» (зачтено) или удовлетворительный (пороговый) уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» (зачтено) или достаточный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» (зачтено) или высокий уровень освоения компетенции
Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать знания при решении заданий, отсутствие самостоятельности в применении умений. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована на удовлетворительном уровне.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных образцам, что подтверждает наличие сформированной компетенции на более высоком уровне. Наличие такой компетенции на достаточном уровне свидетельствует об устойчиво закреплённом практическом навыке	Обучающийся демонстрирует способность к полной самостоятельности в выборе способа решения нестандартных заданий в рамках дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне.

Критерии оценивания тестового контроля:

процент правильных ответов	Отметки
91-100	отлично
81-90	хорошо
70-80	удовлетворительно
Менее 70	неудовлетворительно

При оценивании заданий с выбором нескольких правильных ответов допускается одна ошибка.

Критерии оценивания собеседования:

Отметка	Дескрипторы		
	прочность знаний	умение объяснять (представлять) сущность явлений, процессов, делать выводы	логичность и последовательность ответа
отлично	прочность знаний, знание основных процессов изучаемой предметной области, ответ отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владением терминологическим аппаратом; логичностью и последовательностью ответа	высокое умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры	высокая логичность и последовательность ответа
хорошо	прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; свободное владение монологической речью, однако допускается одна - две неточности в ответе	умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; однако допускается одна - две неточности в ответе	логичность и последовательность ответа
удовлетворительно	удовлетворительные знания процессов изучаемой предметной области, ответ, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории. Допускается несколько ошибок в содержании ответа	удовлетворительное умение давать аргументированные ответы и приводить примеры; удовлетворительно сформированные навыки анализа явлений, процессов. Допускается несколько ошибок в содержании ответа	удовлетворительная логичность и последовательность ответа
неудовлетворительно	слабое знание изучаемой предметной области, неглубокое раскрытие темы; слабое знание основных вопросов теории, слабые навыки анализа явлений, процессов. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа	неумение давать аргументированные ответы	отсутствие логичности и последовательности ответа

Критерии оценивания ситуационных задач:

Отметка	Дескрипторы			
	понимание проблемы	анализ ситуации	навыки решения ситуации	профессиональное мышление
отлично	полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	высокая способность анализировать ситуацию, делать выводы	высокая способность выбрать метод решения проблемы, уверенные навыки решения ситуации	высокий уровень профессионального мышления
хорошо	полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены	способность анализировать ситуацию, делать выводы	способность выбрать метод решения проблемы уверенные навыки решения ситуации	достаточный уровень профессионального мышления. Допускается одна-две неточности в ответе
удовлетворительно	частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены	удовлетворительная способность анализировать ситуацию, делать выводы	удовлетворительные навыки решения ситуации, сложности с выбором метода решения задачи	достаточный уровень профессионального мышления. Допускается более двух неточностей в ответе либо ошибка в последовательности решения
неудовлетворительно	непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Нет ответа. Не было попытки решить задачу	низкая способность анализировать ситуацию	недостаточные навыки решения ситуации	отсутствует