

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Должность: Директор Невинномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 18.06.2026 11:26:44

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Северо-Кавказский федеральный университет

Невинномысский технологический институт (филиал) СКФУ
Отделение среднего профессионального образования

Директор
НТИ (филиал) СКФУ
канд.тех.наук, доцент,
Ефанов А.В.

Фонд оценочных средств

ОП. 13 Основы инклюзивной культуры и коммуникации

Специальность 38.02.03 Операционная деятельность в логистике

Форма обучения очная

Фонд оценочных средств учебной дисциплины ОП.13 Основы инклюзивной культуры и коммуникации разработан на основании федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 38.02.03 Операционная деятельность в логистике и рабочей программы дисциплины.

Фонд оценочных средств учебной дисциплины разработан:

Голодной В.Н., преподавателем отделения СПО НТИ (филиал) СКФУ

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации предназначен для оценивания знаний, умений, уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по специальности 38.02.03 Операционная деятельность в логистике, по дисциплине ОП. 13 Основы инклюзивной культуры и коммуникации.

ФОС составлен на основе ФГОС среднего профессионального образования и рабочей программы дисциплины ОП. 13 Основы инклюзивной культуры и коммуникации.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме зачета с выставлением отметки по системе зачтено, не зачтено.

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить результаты освоения учебной дисциплины в соответствии с требованиями рабочей программы. В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- Применять техники и приемы эффективного общения в коллективе и в команде, в том числе в инклюзивной среде.
- Использовать приемы коммуникации в коллективе и в команде с учетом особенностей инклюзивной среды

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- Понятие и составляющие инклюзивной культуры.
- Особенности жизнедеятельности лиц с инвалидностью.
- Этические нормы в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде.
- Сущность образовательной инклюзии, ее ценность и этический смысл.
- Принципы профессиональной этики и психологической культуры в условиях инклюзивной практики.
- Принципы общения и коммуникации в инклюзивной среде.

1.3. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;
ОК 04	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

1.4. Виды контроля и методы оценки

Предметом оценки служат умения, знания, сформированность общих и профессиональных компетенций.

Элемент учебной дисциплины	Виды и методы оценивания			
	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Методы оценки	Проверяемые ОК	Методы оценки	Проверяемые ОК
Тема 1. Понятие и составляющие инклюзивной культуры	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий защита реферата	ОК 03 ОК 04	Зачет	ОК 03 ОК 04
Тема 2. Особенности жизнедеятельности лиц с инвалидностью	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий, защита реферата	ОК 03 ОК 04		
Тема 3. Этика в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий, защита реферата	ОК 03 ОК 04		
Тема 4. Формирование инклюзивной культуры в профессиональной среде	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий, защита реферата	ОК 03 ОК 04		
Тема 5. Профессиональная этика и психологическая культура в условиях инклюзивной практики	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий защита реферата	ОК 03 ОК 04		
Тема 6. Общение и коммуникация в инклюзивной среде	Устный опрос, Оценка выполнения практических заданий, Защита реферата	ОК 03 ОК 04		

2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

2.1. Вопросы для устного опроса (собеседования)

Тема 1. Понятие и составляющие инклюзивной культуры

1. Раскройте понятие «инклюзивная культура». Какие определения этого термина существуют? (Дать полный развернутый ответ)
2. Почему формирование инклюзивной культуры является важной задачей для современного общества и, в частности, для профессиональной среды? (Дать полный развернутый ответ)
3. Назовите и охарактеризуйте основные составляющие инклюзивной культуры. Какие элементы входят в структуру этого понятия? (Дать полный развернутый ответ)
4. Какие ценности лежат в основе инклюзивной культуры? Как эти ценности могут способствовать эффективному взаимодействию и работе в коллективе? Приведите примеры. (Дать полный развернутый ответ)
5. Опишите модель инклюзивной культуры, включающую три взаимосвязанных аспекта: культуру, политику и практику. Как они соотносятся между собой? Почему инклюзивная культура считается базовой основой? (Дать полный развернутый ответ)
6. Что понимается под инклюзивной компетентностью? Почему развитие инклюзивной компетентности является важной частью собственного профессионального и личностного развития специалиста. (Дать полный развернутый ответ)
7. Что понимается под инклюзивной средой? Какие компоненты она включает? Приведите примеры создания инклюзивной среды в логистической компании (на складе, в транспортном подразделении, в офисе). (Дать полный развернутый ответ)
8. Барьеры и перспективы формирования инклюзивной культуры в профессиональной среде. (Дать полный развернутый ответ)
9. Инклюзия как мировоззрение. (Дать полный развернутый ответ)
10. Принципы инклюзии в образовании. (Дать полный развернутый ответ)
11. Роль педагога в формировании инклюзивной культуры. (Дать полный развернутый ответ)
12. История развития идеи инклюзии в образовании. (Дать полный развернутый ответ)

Тема 2. Особенности жизнедеятельности лиц с инвалидностью

1. Какие основные группы инвалидности выделяют в зависимости от нарушений функций организма? Кратко охарактеризуйте особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата и ментальными нарушениями. (Дать полный развернутый ответ)
2. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата. (Дать полный развернутый ответ)
3. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями зрения. (Дать полный развернутый ответ)
4. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями слуха. (Дать полный развернутый ответ)
5. Особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями коммуникации. (Дать полный развернутый ответ)
6. Критерии толерантности в отношении лиц с ОВЗ. (Дать полный развернутый ответ)
7. Интернет как возможность связи с миром и образования инвалидов. (Дать полный развернутый ответ)
8. Техники общения с людьми с ОВЗ. (Дать полный развернутый ответ)

9. Какие виды барьеров (физические, информационные, коммуникационные, психологические) существуют для людей с инвалидностью? Приведите примеры таких барьеров. (Дать полный развернутый ответ)

10. Что понимается под доступной средой? Какие компоненты (архитектурная и информационная доступность) необходимо учитывать при организации рабочего места для сотрудника с инвалидностью? Приведите конкретные примеры. (Дать полный развернутый ответ)

11. Опишите основные правила и этические нормы общения с людьми, имеющими различные формы инвалидности. Как корректно предложить помощь человеку на коляске? Как правильно общаться с незрячим собеседником? Какие особенности коммуникации с глухими людьми нужно учитывать? (Дать полный развернутый ответ)

12. В чем заключаются особенности взаимодействия с людьми, имеющими ментальные и психические нарушения? Какие барьеры в общении могут возникать и как их преодолевать? Почему развитие этих навыков важно для работы в команде. (Дать полный развернутый ответ)

13. Какие основные ошибки допускают в коммуникации с людьми с инвалидностью (драматизация, объектное отношение, использование стереотипов)? Какую терминологию следует использовать, а какой избегать? Как развитие этих знаний способствует личностному росту и эффективному взаимодействию? (Дать полный развернутый ответ)

14. В проекте «Общаться легко. Главное — начать общаться!» выделяют три модуля: темноты, тишины и действий. Как вы понимаете, какие навыки отрабатываются в каждом модуле? (Дать полный развернутый ответ)

Тема 3. Этика в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде

1. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. (Дать полный развернутый ответ)

2. Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. (Дать полный развернутый ответ)

3. Сущность инклюзии, ее ценность и этический смысл. (Дать полный развернутый ответ)

4. Общие методологические и этические основания инклюзии. (Дать полный развернутый ответ)

5. Профессиональная этика как научная дисциплина. (Дать полный развернутый ответ)

6. Основы и нормы деловой этики. (Дать полный развернутый ответ)

7. Этические принципы инклюзивного подхода. (Дать полный развернутый ответ)

8. Раскройте понятие «профессиональная этика» в контексте инклюзивного подхода. Какие основные этические принципы лежат в основе взаимодействия с коллегами и клиентами, имеющими инвалидность? Почему соблюдение этих принципов важно? (Дать полный развернутый ответ)

9. Объясните, как соблюдение этических норм в отношении сотрудников с инвалидностью влияет на эффективность командной работы. (Дать полный развернутый ответ)

10. Какие этические дилеммы могут возникать в профессиональной среде при взаимодействии с людьми с инвалидностью? Опишите возможную ситуацию (например, на складе или в транспортном отделе) и предложите этически корректный способ ее разрешения. (Дать полный развернутый ответ)

11. Что означают понятия «многообразие» (diversity), «равенство» (equity) и «инклюзивность» (inclusion)? Раскройте их значение на примере политик логистических

компаний (DHL, Quicker, 166 Global). Почему внедрение таких политик является проявлением этичного подхода к управлению? (Дать полный развернутый ответ)

12. Как освоение этических принципов инклюзивной культуры может способствовать вашему личностному и профессиональному развитию? (Дать полный развернутый ответ)

13. Какие качества формируются у специалиста, который стремится к созданию инклюзивной среды? (Дать полный развернутый ответ)

Тема 4. Формирование инклюзивной культуры в профессиональной среде

1. Преференции инклюзивной культуры. (Дать полный развернутый ответ)

2. Условия формирования инклюзивной культуры. (Дать полный развернутый ответ)

3. Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры. (Дать полный развернутый ответ)

4. Роль психолога в формировании инклюзивной культуры. (Дать полный развернутый ответ)

5. Разработка инклюзивного контента. (Дать полный развернутый ответ)

6. Подходы и принципы инклюзивного подхода в профессиональной среде как культурологические феномены. (Дать полный развернутый ответ)

7. Нравственность в условиях инклюзивного подхода. (Дать полный развернутый ответ)

8. Что понимается под формированием инклюзивной культуры в профессиональной среде? Какие основные элементы (ценности, политики, практики) необходимо развивать для её успешного становления? Раскройте их содержание. (Дать полный развернутый ответ)

9. Опишите основные этапы формирования инклюзивной культуры в организации. Какие условия необходимо создать для успешного прохождения этих этапов. (Дать полный развернутый ответ)

10. Какие барьеры и сопротивление могут возникать в коллективе при внедрении инклюзивной культуры? Как их можно преодолеть? Приведите примеры. (Дать полный развернутый ответ)

11. Почему поддержка и личный пример руководства являются критически важными для формирования инклюзивной культуры? Какую роль в этом процессе может сыграть рядовой сотрудник, планирующий своё профессиональное развитие. (Дать полный развернутый ответ)

12. Как формирование инклюзивной культуры связано с эффективностью бизнеса и корпоративной социальной ответственностью (КСО)? Почему современные логистические компании, такие как DHL, Quicker, инвестируют в инклюзию? Приведите аргументы. (Дать полный развернутый ответ)

13. Как сформированная инклюзивная культура влияет на процессы адаптации новых сотрудников и удержания персонала в компании? Почему это особенно важно для логистической отрасли, где высока текучесть кадров? (Дать полный развернутый ответ)

Тема 5. Профессиональная этика и психологическая культура в условиях инклюзивной практики

1. Профессиональная этика как научная дисциплина. (Дать полный развернутый ответ)

2. Основы и нормы деловой этики. (Дать полный развернутый ответ)

3. Виды профессиональной этики. (Дать полный развернутый ответ)

4. Понятие психологической культуры. (Дать полный развернутый ответ)

5. Структура психологической культуры. (Дать полный развернутый ответ)

6. Общая и профессиональная культура специалиста. (Дать полный развернутый ответ)
7. Этика как фундамент профессиональной культуры специалиста. (Дать полный развернутый ответ)
8. Нравственный конфликт как вид морального выбора. (Дать полный развернутый ответ)
9. Раскройте понятия «профессиональная этика» и «психологическая культура» в контексте инклюзивной практики. Как они взаимосвязаны? (Дать полный развернутый ответ)
10. Назовите основные профессионально-этические принципы, которыми следует руководствоваться при взаимодействии с людьми с инвалидностью. Раскройте содержание каждого принципа. Как их соблюдение помогает эффективно работать в команде. (Дать полный развернутый ответ)
11. Что такое эмоциональный интеллект и как он связан с психологической культурой? Почему развитие эмоционального интеллекта важно для специалиста по логистике, работающего в инклюзивном коллективе? Как это способствует личностному росту? (Дать полный развернутый ответ)
12. Что такое эмпатия? Почему она является профессионально значимым качеством для специалиста по логистике, работающего в инклюзивной среде? В чем разница между эмпатией и жалостью? Приведите примеры. (Дать полный развернутый ответ)
13. Что такое профессиональная деформация? Как она может проявляться во взаимодействии с людьми с инвалидностью? Какие способы профилактики профессиональной деформации существуют и как они связаны с планированием собственного развития? (Дать полный развернутый ответ)
14. Какие виды конфликтов могут возникать в инклюзивном коллективе (например, на складе или в отделе закупок)? Предложите этически корректный алгоритм разрешения конфликтной ситуации с участием человека с инвалидностью. (Дать полный развернутый ответ)
15. Что такое психологически безопасная среда? Каковы её признаки? Какую роль в её формировании играют профессиональная этика и психологическая культура сотрудников? Приведите примеры. (Дать полный развернутый ответ)

Тема 6. Общение и коммуникация в инклюзивной среде

1. Общение как социально-психологический феномен. (Дать полный развернутый ответ)
2. Специфика общения в инклюзивной среде. (Дать полный развернутый ответ)
3. Принципы эффективного общения. (Дать полный развернутый ответ)
4. Причины плохой коммуникации в инклюзивной среде. (Дать полный развернутый ответ)
5. Конструктивные приемы коммуникации. (Дать полный развернутый ответ)
6. Понятие эйблизма. Эйблизм в языке. (Дать полный развернутый ответ)
7. Раскройте понятие «коммуникация» в контексте инклюзивной среды. Какие функции выполняет общение при взаимодействии с людьми, имеющими инвалидность? Почему для специалиста по логистике важно владеть навыками инклюзивной коммуникации? (Дать полный развернутый ответ)
8. Охарактеризуйте вербальные и невербальные средства общения. Какие особенности использования этих средств необходимо учитывать при общении с людьми, имеющими различные формы инвалидности (например, с нарушениями слуха, зрения)? (Дать полный развернутый ответ)

9. Какие коммуникативные барьеры могут возникать при общении с людьми с инвалидностью? Назовите основные виды барьеров (физические, психологические, семантические, организационные) и предложите способы их преодоления в условиях логистической компании (на складе, в транспортном отделе, в офисе). (Дать полный развернутый ответ)

10. Что такое толерантность? Какие виды толерантности (личностная, социальная, межличностная) выделяют? Почему толерантность является необходимым условием для эффективной коммуникации в инклюзивном коллективе? (Дать полный развернутый ответ)

11. Что такое эмпатия и активное слушание? Почему эти навыки особенно важны при общении с людьми с инвалидностью? Как развитие этих навыков способствует личностному росту и эффективному взаимодействию в команде? (Дать полный развернутый ответ)

12. Какие общие этические нормы и правила общения с людьми с инвалидностью вы знаете? Что означает «золотое правило» этики применительно к инклюзивной коммуникации? Приведите примеры корректного и некорректного поведения. (Дать полный развернутый ответ)

13. Что такое коммуникативная компетентность? Почему её развитие является важной частью профессионального и личностного роста специалиста по операционной деятельности в логистике? (Дать полный развернутый ответ)

14. Какие конкретные шаги вы можете предпринять для повышения своей коммуникативной компетентности в инклюзивной среде? (Дать полный развернутый ответ)

Критерий оценивания

Оценка отлично выставляется студенту, если он активно участвует в обсуждении вопросов собеседования, демонстрируя результаты самостоятельной аналитической работы с литературой и информационными источниками, аргументированно высказывает свою точку зрения.

Оценка хорошо выставляется студенту, если он участвует в обсуждении всех вопросов, демонстрируя результаты самостоятельной работы с литературой и информационными источниками, имеет свою точку зрения на рассматриваемые вопросы.

Оценка удовлетворительно выставляется студенту, если он участвует в обсуждении вопросов только базового уровня, используя при этом только основную литературу, не имеет своей точки зрения.

Оценка неудовлетворительно выставляется студенту, если он посредственно подготовился к собеседованию, посредственно может сформулировать свой ответ.

2.2. Комплект тестовых заданий

№ п/п	Тестовые задачи	Правильный ответ	Компе тенция
1. Задание закрытого типа на установление соответствия			
1	<p>Соотнесите составляющую инклюзивной культуры с её содержанием Составляющая: 1. Ценностно-мотивационный элемент 2. Когнитивный элемент 3. Операционально-деятельностный элемент 4. Этический элемент</p> <p>Содержание: А) Владение базовыми теоретическими и практическими знаниями о сути инклюзии Б) Личностная ценность инклюзии, осознанный выбор, потребности и направленность интересов В) Организационные, коммуникационные и рефлексивные навыки и умения Г) Личностные качества, ценности, соблюдение морально-нравственных норм</p>	1–Б, 2–А, 3–В, 4–Г	ОК 03 ОК 04
2	<p>Соотнесите категорию жизнедеятельности с её содержанием Категория жизнедеятельности: 1. Способность к самообслуживанию 2. Способность к самостоятельному передвижению 3. Способность к ориентации 4. Способность к общению</p> <p>Содержание: А) Способность к адекватному восприятию окружающей обстановки, оценке ситуации Б) Способность устанавливать контакты, воспринимать и передавать информацию В) Способность самостоятельно выполнять повседневную бытовую деятельность Г) Способность самостоятельно перемещаться в пространстве</p>	1–В, 2–Г, 3–А, 4–Б	ОК 04
3	<p>Соотнесите форму инвалидности с характерными барьерами окружающей среды Форма инвалидности: 1. Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках 2. Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата (использующие трости) 3. Инвалиды с нарушениями зрения 4. Инвалиды с нарушениями слуха</p> <p>Барьеры: А) Высокое расположение информации, узкие дверные проемы, отсутствие пандусов Б) Сложность восприятия звуковой информации, необходимость визуального контакта В) Пороги, ступени, скользкое покрытие, отсутствие поручней и мест отдыха Г) Отсутствие тактильных ориентиров, звукового дублирования информации</p>	1–А, 2–В, 3–Г, 4–Б.	ОК 04
4	<p>Соотнесите этический принцип с его содержанием Этический принцип: 1. Уважение достоинства личности 2. Равные возможности</p>	1–Б, 2–Г, 3–А, 4–В.	ОК 04

	<p>3. Справедливость 4. Конфиденциальность</p> <p>Содержание: А) Оценка сотрудников по профессиональным заслугам, а не по наличию инвалидности Б) Обращение непосредственно к человеку, а не к сопровождающему В) Нераспространение информации о состоянии здоровья без согласия Г) Предоставление равного доступа к ресурсам и возможностям развития</p>		
5	<p>Соотнесите этап формирования инклюзивной культуры с его содержанием</p> <p>Этап:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика 2. Обучение и повышение осведомленности 3. Создание доступной среды 4. Мониторинг и обратная связь <p>Содержание: А) Проведение тренингов по инклюзивной коммуникации и этике Б) Оценка текущего уровня инклюзивности, выявление барьеров и потребностей В) Регулярная оценка прогресса, сбор предложений от сотрудников Г) Модернизация физического пространства и информационных ресурсов</p>	1–Б, 2–А, 3–Г, 4–В	ОК 03
6	<p>Соотнесите понятие с его определением</p> <p>Понятие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эмпатия 2. Коммуникативная компетентность 3. Толерантность 4. Психологическая культура <p>Определение: А) Способность человека эффективно взаимодействовать с окружающими, используя знания, умения и навыки Б) Осознанное понимание внутреннего мира другого человека, способность сопереживать В) Совокупность знаний, умений и навыков в области психологии Г) Терпимость, уважение и принятие многообразия форм самовыражения</p>	1–Б, 2–А, 3–Г, 4–В	ОК 03 ОК 04
7	<p>Соотнесите вид толерантности с его характеристикой</p> <p>Вид толерантности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личностная толерантность 2. Межличностная толерантность 3. Социальная толерантность <p>Характеристика: А) Способность к эмпатии, уважению и принятию другого человека Б) Ценностно-смысловая система человека, способность понимать многомерность реальности В) Уважение к культуре, традициям и особенностям социальных групп</p>	1–Б, 2–А, 3–В.	ОК 04
8	<p>Соотнесите средство общения с его характеристикой</p> <p>Средство общения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вербальные средства 2. Невербальные средства 3. Активное слушание 	1–Б, 2–А, 3–В	ОК 04

	<p>Характеристика: А) Язык тела, мимика, жесты, поза, зрительный контакт Б) Устная и письменная речь В) Техника, позволяющая максимально точно понять собеседника</p>		
9	<p>Соотнесите правило этичного общения с категорией людей, к которой оно относится Правило: 1. Смотреть прямо на собеседника, говорить четко, использовать письменную речь при необходимости 2. Представляться, предупреждать о своих действиях, использовать вербальные описания 3. Спросить, нужна ли помощь, предложить локоть для сопровождения 4. Использовать простые фразы, быть терпеливым, давать время на ответ Категория: А) Люди с нарушениями зрения Б) Люди с нарушениями слуха В) Люди с ментальными особенностями Г) Люди с нарушениями опорно-двигательного аппарата</p>	1–Б, 2–А, 3–Г, 4–В	ОК 04
10	<p>Соотнесите распространенную ошибку в коммуникации с ее характеристикой Ошибка: 1. Драматизация 2. Объектное отношение 3. Стереотипизация 4. Некорректная терминология Характеристика: А) Восприятие человека с инвалидностью как пассивного объекта заботы Б) Изображение жизни человека с инвалидностью как сплошного страдания и героизма В) Использование устаревших или некорректных терминов Г) Представления о людях с инвалидностью как о беспомощных или обладающих сверхспособностями</p>	1–Б, 2–А, 3–Г, 4–В	ОК 03 ОК 04
2. Задание закрытого типа на установление последовательности			
11	<p>Расположите этапы формирования инклюзивной культуры в организации в логической последовательности. Этап: А) Разработка и внедрение инклюзивных политик (кодекс этики, правила внутреннего распорядка) Б) Мониторинг и оценка эффективности внедренных мер, сбор обратной связи В) Диагностика текущего уровня инклюзивности, выявление барьеров и потребностей Г) Обучение и повышение осведомленности сотрудников (тренинги, семинары)</p>	В, Г, А, Б	ОК 03 ОК 04
12	<p>Расположите действия при оказании помощи человеку с инвалидностью (например, с нарушением зрения) в правильной последовательности. Действие: А) Уточнить у человека, какая именно помощь ему нужна и как лучше ее оказать</p>	В, Г, А, Б	ОК 04

	<p>Б) Сопроводить человека, если он согласен, предложив локоть</p> <p>В) Спросить, нужна ли помощь вообще</p> <p>Г) Представиться и предупредить о своих намерениях</p>		
13	<p>Расположите шаги по развитию эмпатии в профессиональной деятельности в логической последовательности.</p> <p>Шаг:</p> <p>А) Применение полученных знаний на практике, анализ ситуаций</p> <p>Б) Изучение теоретических основ эмпатии, чтение литературы</p> <p>В) Рефлексия собственных чувств и реакций, ведение дневника</p> <p>Г) Участие в тренингах и практических занятиях</p>	Б, Г, А, В	ОК 03
14	<p>Расположите действия по созданию доступной среды для сотрудника с нарушениями опорно-двигательного аппарата в логической последовательности.</p> <p>Действие:</p> <p>А) Приобретение и установка необходимого оборудования (пандусы, поручни)</p> <p>Б) Оценка потребностей конкретного сотрудника</p> <p>В) Проверка доступности рабочих зон и путей перемещения</p> <p>Г) Адаптация рабочего места (высота стола, ширина проходов)</p>	Б, В, Г, А	ОК 04
15	<p>Расположите этапы разработки и внедрения инклюзивной политики компании в правильной последовательности.</p> <p>Этап:</p> <p>А) Принятие и утверждение политики руководством</p> <p>Б) Пилотное тестирование политики в одном из подразделений</p> <p>В) Анализ результатов пилотного проекта и доработка</p> <p>Г) Разработка проекта политики на основе диагностики</p>	Г, Б, В, А	ОК 03
16	<p>Расположите шаги по разрешению конфликтной ситуации в инклюзивном коллективе в логической последовательности.</p> <p>Шаг:</p> <p>А) Выработка взаимоприемлемого решения и договоренностей</p> <p>Б) Выслушивание всех сторон конфликта, обеспечение возможности высказаться</p> <p>В) Анализ ситуации, отделение фактов от эмоций</p> <p>Г) При необходимости – привлечение медиатора или руководителя</p>	Б, В, А, Г	ОК 04
17	<p>Расположите этапы адаптации нового сотрудника с инвалидностью в компании в хронологической последовательности.</p> <p>Этап:</p> <p>А) Введение в должность, знакомство с коллективом, наставничество</p> <p>Б) Подготовка рабочего места с учетом индивидуальных потребностей</p> <p>В) Встреча нового сотрудника, приветствие, первичный инструктаж</p> <p>Г) Оценка эффективности адаптации, сбор</p>	Б, В, А, Г.	ОК 03 ОК 04

	обратной связи		
18	<p>Расположите правила общения с человеком с нарушением слуха в правильной последовательности (от подготовительного этапа к завершению).</p> <p>Правило:</p> <p>А) Убедиться, что собеседник понял вас, при необходимости перефразировать</p> <p>Б) Привлечь внимание человека, например, легким прикосновением или жестом</p> <p>В) Смотреть прямо на собеседника, говорить четко и не слишком быстро</p> <p>Г) Выбрать хорошо освещенное место, чтобы лицо было видно</p>	Г, Б, В, А	ОК 04
19	<p>Расположите шаги по формированию инклюзивной культуры в рабочем коллективе в логической последовательности.</p> <p>Шаг:</p> <p>А) Создание условий для неформального общения и совместных мероприятий</p> <p>Б) Проведение тренингов по толерантности и инклюзивной коммуникации</p> <p>В) Демонстрация личного примера со стороны руководителя</p> <p>Г) Разработка и принятие правил взаимодействия, основанных на уважении</p>	В, Г, Б, А	ОК 04
20	<p>Расположите этапы развития инклюзивной компетентности специалиста в правильной последовательности (от начального к более продвинутому).</p> <p>Этап:</p> <p>А) Освоение практических навыков взаимодействия с людьми с инвалидностью</p> <p>Б) Осознание собственных стереотипов и предрассудков</p> <p>В) Изучение теоретических знаний об инклюзии, особенностях разных групп</p> <p>Г) Рефлексия собственного опыта, анализ ошибок и достижений</p>	Б, В, А, Г	ОК 03
3. Задание открытого типа с развернутым ответом/ задача			
21	<p>Логистическая компания «Быстрая доставка» планирует внедрить принципы инклюзивной культуры. Руководство просит вас, как специалиста по операционной деятельности, объяснить, что такое инклюзивная культура и какие её основные составляющие необходимо развивать в первую очередь (назовите не менее трёх). Ответ обоснуйте.</p>	<p>Модельный ответ:</p> <p>Инклюзивная культура – это совокупность ценностей, норм и практик, обеспечивающих равное участие, уважение и поддержку всех сотрудников независимо от их особенностей (возраст, пол, инвалидность, национальность и др.). Для логистической компании важно развивать следующие составляющие:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ценностно-мотивационный компонент: формирование у сотрудников понимания ценности разнообразия, осознанного выбора в пользу инклюзии. Когнитивный компонент: обучение персонала знаниям о потребностях людей с инвалидностью, об этике общения и доступной среде. Операционально-деятельностный компонент: создание реальных условий – адаптация рабочих мест, доступность складов и офисов, внедрение инклюзивных 	ОК 03 ОК 04

		практик взаимодействия. Развитие этих составляющих позволит создать среду, где каждый работник чувствует себя уважаемым и может эффективно трудиться.	
22	На склад логистической компании принимают нового сотрудника – комплектовщика с нарушением слуха (глухой). Опишите, какие особенности его жизнедеятельности нужно учесть при организации рабочего места и взаимодействии в коллективе. Предложите не менее трёх конкретных мер.	<p>Модельный ответ: Сотрудник с нарушением слуха имеет ограничения в восприятии звуковой информации, что требует специальных условий для обеспечения безопасности и коммуникации. Рекомендуемые меры:</p> <p>1. Визуализация информации: установить световые сигналы (например, мигающие лампы) для оповещения о начале/окончании смены, эвакуации.</p> <p>2. Адаптация инструкций: все рабочие инструкции и правила безопасности представить в письменном виде, использовать пиктограммы и схемы.</p> <p>3. Обучение коллег: провести для остальных работников склада краткий инструктаж по основам общения с глухими (зрительный контакт, чёткая артикуляция, при необходимости – использование письменной речи или простых жестов). Эти меры обеспечат безопасность и эффективную интеграцию сотрудника в трудовой процесс.</p>	ОК 04
23	В отделе закупок работает кладовщик на инвалидной коляске. Вы видите, что ему трудно дотянуться до верхних полок со справочной литературой. Как этически корректно предложить ему помощь? Напишите примерный диалог и объясните, почему важно именно так действовать.	<p>Модельный ответ: Нужно подойти и спросить: «Здравствуйте, я заметил, что вам может быть неудобно доставать книги с верхних полок. Могу ли я чем-то помочь вам? Может быть, переставить некоторые материалы пониже или принести нужное?» Важно не делать это навязчиво и не принижать достоинство человека. Если коллега откажется, нужно уважать его решение. Этически корректное поведение строится на уважении, признании самостоятельности и ненавязчивом предложении помощи, оставляя за человеком право выбора.</p>	ОК 04
24	В транспортном отделе логистической компании работают водители-экспедиторы, среди которых есть люди с разным опытом, возрастом и национальностями. Предложите два мероприятия, которые помогут сформировать инклюзивную культуру в этом коллективе и улучшить взаимопонимание.	<p>Модельный ответ:</p> <p>1. Проведение тренинга по межкультурной коммуникации и командообразованию. Это поможет разрушить стереотипы, научить уважать различия и эффективно взаимодействовать при выполнении общих задач.</p> <p>2. Организация неформальных встреч (например, совместное чаепитие, спортивное мероприятие) с акцентом на общие интересы. Это создаст доверительную атмосферу, позволит сотрудникам лучше узнать друг друга вне рабочих обязанностей. Такие мероприятия способствуют сплочению коллектива, снижению конфликтов и повышению эффективности</p>	ОК 04

		работы.	
25	Объясните разницу между эмпатией и жалостью в контексте общения с коллегой с инвалидностью. Приведите пример из работы логиста (например, взаимодействие с водителем-инвалидом).	<p>Модельный ответ: Эмпатия – это понимание чувств другого человека и уважительное отношение к его состоянию, признание его равным. Жалость – это чувство превосходства, снисходительность, которое может унижить человека. Например, если водитель-инвалид испытывает трудности при погрузке, эмпатичный коллега спросит: «Могу ли я помочь? Что именно тебе нужно?», а жалостливый скажет: «Бедный, тебе тяжело, давай я всё сделаю за тебя». Второй подход подрывает веру человека в свои силы и его достоинство.</p>	ОК 03 ОК 04
26	К вам в офис логистической компании пришёл слабовидящий клиент для оформления договора на перевозку груза. Перечислите основные правила общения с ним, которые помогут создать комфортную и уважительную атмосферу.	<p>Модельный ответ: 1. При встрече обязательно представиться самому и назвать имена других сотрудников, участвующих в беседе. 2. Предупреждать о своих действиях (например: «Сейчас я возьму документы со стола»). 3. Использовать тактильный контакт, если он уместен (например, предложить локоть для сопровождения). 4. Зачитывать вслух текст договора, описывать важные детали (графы, суммы), использовать крупный шрифт в документах (при возможности). 5. Избегать фраз «посмотрите сюда», «там»; использовать конкретные ориентиры (например, «подпишитесь в правом нижнем углу»). 6. Не повышать голос – слабовидение не означает нарушение слуха.</p>	ОК 04
27	Сотрудник склада с ампутацией нижней конечности, использующий протез, испытывает трудности при передвижении по территории склада из-за высоких порогов и узких проходов между стеллажами. Какие архитектурные и организационные изменения необходимо внести, чтобы обеспечить его беспрепятственную и безопасную работу?	<p>Модельный ответ: Необходимо провести следующие мероприятия: 1. Устранить пороги или оборудовать их пандусами (съездами). 2. Расширить проходы между стеллажами до нормативов доступной среды (не менее 0,9–1,2 м). 3. Обеспечить нескользящее покрытие полов. 4. Организовать рабочее место сотрудника ближе к входам, чтобы сократить путь передвижения. 5. Установить поручни или опоры в зонах, где может потребоваться дополнительная поддержка. Эти изменения создадут безопасную и комфортную среду, позволяя сотруднику полноценно выполнять свои обязанности.</p>	ОК 04
28	В коллективе отдела закупок работает человек с ментальными особенностями (например, с синдромом Аспергера). Он иногда испытывает трудности в общении, может не понимать шутки или иронию. Какие этические нормы и правила	<p>Модельный ответ: 1. Использовать ясные и конкретные формулировки, избегать двусмысленности, сарказма, иронии, метафор – они могут быть неправильно</p>	ОК 04

	<p>взаимодействия с ним следует соблюдать коллегам? Назовите не менее трёх.</p>	<p>поняты. 2. Быть терпеливым, давать время на осмысление сказанного и ответ, не перебивать и не подгонять. 3. Уважать личное пространство и особенности поведения – не требовать обязательного зрительного контакта, если ему это трудно, не высмеивать его привычки. 4. Обращаться непосредственно к сотруднику, а не обсуждать его с другими за его спиной. 5. Поддерживать и поощрять, акцентировать внимание на его сильных сторонах (например, ответственность, внимание к деталям). Соблюдение этих правил создаст безопасную и дружелюбную атмосферу, способствующую профессиональной реализации человека.</p>	
29	<p>В коллективе возник конфликт на почве национальных различий. Как знание основ психологической культуры и профессиональной этики может помочь в разрешении этого конфликта? Предложите два способа конструктивного решения.</p>	<p>Модельный ответ: Психологическая культура помогает понять эмоции сторон, увидеть ситуацию с разных точек зрения, а этика требует уважения к достоинству каждого. Способы решения: 1. Организация медиации (посредничества) с привлечением нейтрального лица (психолога, руководителя), который выслушает обе стороны, поможет сформулировать претензии и найти компромисс, опираясь на принципы уважения и толерантности. 2. Проведение командообразующего тренинга с акцентом на общие ценности, цели и важность многообразия для успеха компании. Это поможет участникам лучше узнать друг друга, снизить стереотипы и наладить коммуникацию Конструктивное разрешение конфликта укрепит командный дух и повысит эффективность работы.</p>	<p>ОК 03 ОК 04</p>
30	<p>При общении с клиентом, имеющим речевые трудности (заикание), вы чувствуете неловкость и не знаете, как себя вести. Опишите алгоритм действий (не менее трёх шагов), который поможет вам корректно и эффективно провести деловую беседу.</p>	<p>Модельный ответ: 1. Сохранять спокойствие и зрительный контакт, не отводить взгляд и не перебивать собеседника. Не нужно договаривать за него слова или фразы – это может его смутить. 2. Дать человеку достаточно времени, не подгонять. Если он заикается, терпеливо ждать окончания фразы. Важно показать, что вы заинтересованы в его словах, а не в скорости речи. 3. Задавать уточняющие вопросы, чтобы убедиться в правильности понимания. Например: «Если я правильно понял, вам нужна доставка груза завтра до 12 часов?». Это снизит риск ошибок. После беседы можно кратко резюмировать договорённости в письменном виде (направить на электронную почту), чтобы</p>	<p>ОК 04</p>

		исключить недопонимание.	
4. Задания открытого типа с кратким ответом/ вставить термин, словосочетание....., дополнить предложенное			
31	Совокупность ценностей, норм и практик, обеспечивающих равное участие и уважение всех сотрудников независимо от их особенностей, называется _____.	инклюзивная культура	ОК 03 ОК 04
32	Способность человека самостоятельно выполнять повседневную бытовую деятельность (прием пищи, одевание, гигиенические процедуры) называется _____.	самообслуживание	ОК 04
33	Этический принцип, требующий оценки сотрудников по их профессиональным заслугам, а не по наличию инвалидности или других особенностей, называется принципом _____.	справедливости	ОК 04
34	Совокупность условий, обеспечивающих доступность и комфорт для всех участников трудового процесса (пандусы, тактильные указатели, адаптированные сайты), называется _____.	доступная среда	ОК 04
35	Способность человека распознавать эмоции, понимать намерения других людей и управлять своими эмоциями называется _____.	эмоциональный интеллект	ОК 03 ОК 04
36	Техника, позволяющая максимально точно понять собеседника и включающая сосредоточенное внимание, уточняющие вопросы и перефразирование, называется _____.	активное слушание	ОК 04
37	Для людей с нарушением слуха основным барьером является недоступность _____ информации.	звуковой	ОК 04
38	При общении с человеком на инвалидной коляске следует сначала _____, нужна ли ему помощь, а затем уточнить, какая именно.	спросить (поинтересоваться)	ОК 04
39	Первым этапом формирования инклюзивной культуры в организации является _____ текущего уровня инклюзивности и выявление потребностей сотрудников.	диагностика (оценка)	ОК 03
40	Терпимость, уважение и принятие многообразия форм самовыражения и способов проявления человеческой индивидуальности – это _____.	толерантность	ОК 03 ОК 04
5. Задания комбинированного типа с выбором одного/нескольких правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора			
41	Какие из перечисленных элементов являются составляющими инклюзивной культуры организации? (выберите несколько) 1. Ценностно-мотивационный (осознание ценности инклюзии, потребность в ней)	Правильные ответы: 1, 2, 4. Объяснение выбора: Инклюзивная культура включает ценностно-мотивационный (отношение к инклюзии), когнитивный (знания) и	ОК 03 ОК 04

	<p>2. Когнитивный (знания о сути инклюзии и особенностях людей с инвалидностью)</p> <p>3. Финансовый (наличие бюджета на инклюзивные мероприятия)</p> <p>4. Операционально-деятельностный (навыки взаимодействия, умения создавать доступную среду)</p>	<p>операционально-деятельностный (практические умения) компоненты. Финансовый аспект важен для реализации политики, но не является прямым элементом культуры; он относится к ресурсному обеспечению.</p>	
42	<p>Какие барьеры окружающей среды наиболее значимы для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, использующих кресла-коляски? (выберите несколько)</p> <p>1. Отсутствие пандусов и широких дверных проемов</p> <p>2. Отсутствие звукового дублирования информации</p> <p>3. Высокие пороги, ступени, узкие проходы</p> <p>4. Сложность восприятия текста, напечатанного мелким шрифтом</p>	<p>Правильные ответы: 1, 3.</p> <p>Объяснение выбора:</p> <p>Для людей на колясках главные барьеры – архитектурные: отсутствие пандусов, узкие проходы, ступени. Звуковое дублирование важно для незрячих, а мелкий шрифт – для слабовидящих. При создании доступной среды в логистике (склады, офисы) это необходимо учитывать для обеспечения равных возможностей сотрудников.</p>	ОК 04
43	<p>При общении с человеком с инвалидностью этически правильными являются следующие действия: (выберите несколько)</p> <p>1. Обращаться непосредственно к человеку, а не к его сопровождающему</p> <p>2. Сделать всё за человека, не дожидаясь его просьбы, чтобы помочь</p> <p>3. Предлагать помощь, но не настаивать, если отказываются</p> <p>4. Использовать в речи слова «инвалид», «больной», «прикованный к коляске»</p>	<p>Правильные ответы: 1, 3.</p> <p>Объяснение выбора:</p> <p>Этичный подход требует обращаться к самому человеку (1) и уважать его самостоятельность, предлагая помощь, но не навязывая её (3). Делать всё за человека (2) – проявление жалости, а не уважения. Некорректная терминология (4) унижает достоинство. Соблюдение этих правил способствует эффективному взаимодействию в коллективе и формирует психологическую культуру.</p>	ОК 04
44	<p>Какие шаги необходимо предпринять для формирования инклюзивной культуры в логистической компании? (выберите несколько)</p> <p>1. Провести диагностику текущего уровня инклюзивности и выявить барьеры</p> <p>2. Организовать обучение сотрудников по инклюзивной коммуникации</p> <p>3. Сократить количество сотрудников с инвалидностью, чтобы избежать проблем</p> <p>4. Создать доступную среду (пандусы, адаптированные инструкции)</p>	<p>Правильные ответы: 1, 2, 4.</p> <p>Объяснение выбора:</p> <p>Формирование инклюзивной культуры начинается с диагностики (1), включает обучение персонала (2) и создание доступной среды (4). Сокращение сотрудников с инвалидностью (3) противоречит самой идее инклюзии. Развитие инклюзивной культуры – часть профессионального роста и эффективного взаимодействия.</p>	ОК 03 ОК 04
45	<p>Какие качества характеризуют высокий уровень психологической культуры специалиста? (выберите несколько)</p> <p>1. Эмпатия – способность понимать чувства другого</p> <p>2. Жалость к окружающим и желание опекать их</p> <p>3. Толерантность – уважение к многообразию</p> <p>4. Умение управлять своими эмоциями в конфликтных ситуациях</p>	<p>Правильные ответы: 1, 3, 4.</p> <p>Объяснение выбора:</p> <p>Психологическая культура включает эмпатию (1), толерантность (3) и эмоциональную саморегуляцию (4). Жалость (2) – это чувство превосходства, которое не способствует уважительному отношению и может быть унижительным. Развитие этих качеств необходимо для личностного роста и работы в команде</p>	ОК 03 ОК 04
46	<p>При общении с человеком с нарушением слуха (глухим) следует: (выберите несколько)</p> <p>1. Говорить очень громко, практически кричать</p> <p>2. Смотреть прямо на собеседника, чтобы он мог читать по губам</p> <p>3. Использовать простые фразы и, при необходимости, письменную речь</p> <p>4. Говорить быстро, чтобы не тратить много времени</p>	<p>Правильные ответы: 2, 3.</p> <p>Объяснение выбора:</p> <p>При общении с глухим важны зрительный контакт и возможность чтения по губам (2), а также использование простых фраз и письменной речи (3). Кричать (1) не нужно – это не помогает, а искажает артикуляцию. Быстрая речь (4) затрудняет понимание. Эффективная коммуникация (ОК 04) требует терпения и</p>	ОК 04

		адаптации к собеседнику.	
47	<p>Для людей с ментальными и психическими нарушениями (например, с расстройствами аутистического спектра) важно: (выберите несколько)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Использовать сложные метафоры и иронию для обогащения речи 2. Давать время на осмысление сказанного и ответ 3. Создавать предсказуемую и спокойную обстановку 4. Требовать обязательного зрительного контакта, даже если это трудно 	<p>Правильные ответы: 2, 3. Объяснение выбора: Людам с ментальными особенностями часто нужно больше времени на обработку информации (2) и комфортная, предсказуемая среда (3). Сложные речевые обороты (1) и принуждение к зрительному контакту (4) могут вызвать стресс. Учёт этих особенностей – проявление этики и уважения, а также часть психологической культуры.</p>	ОК 04
48	<p>В рабочем коллективе, где есть сотрудник с инвалидностью, этически недопустимо: (выберите несколько)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обсуждать его личные проблемы и особенности здоровья с другими коллегами 2. Предлагать помощь, когда он в ней нуждается 3. Шутить над его манерой ходить или говорить 4. Исключать его из неформальных мероприятий, считая, что ему это неинтересно 	<p>Правильные ответы: 1, 3, 4. Объяснение выбора: Обсуждение личных проблем без согласия (1) – нарушение конфиденциальности, шутки (3) – унижение достоинства, исключение из мероприятий (4) – дискриминация. Предлагать помощь (2) – наоборот, этически верно. Уважение к каждому члену коллектива – основа эффективной команды.</p>	ОК 04
49	<p>Развитие инклюзивной компетентности специалиста по логистике способствует: (выберите несколько)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Его личностному росту и расширению кругозора 2. Снижению конфликтности в коллективе 3. Увеличению прибыли компании за счёт сокращения зарплат 4. Повышению качества взаимодействия с клиентами, имеющими инвалидность 	<p>Правильные ответы: 1, 2, 4. Объяснение выбора: Развитие инклюзивной компетентности ведет к личностному росту (1), улучшению командного климата (2) и лучшему обслуживанию всех клиентов (4). Прибыль может вырасти опосредованно, но не за счёт сокращения зарплат (3)</p>	ОК 03 ОК 04
50	<p>При общении с человеком, использующим кресло-коляску, рекомендуется: (выберите несколько)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опирается на его коляску во время разговора 2. Расположиться так, чтобы ваши глаза были на одном уровне 3. Спрашивать разрешения, прежде чем помочь с передвижением 4. Говорить с сопровождающим, а не с самим человеком 	<p>Правильные ответы: 2, 3. Объяснение выбора: Расположиться на одном уровне (2) – проявление уважения, облегчает диалог. Спрашивать разрешения на помощь (3) – соблюдение автономии человека. Опирается на коляску (1) – это его личное пространство, недопустимо. Обращаться к сопровождающему (4) – игнорирование личности. Эти правила помогают наладить равноправное общение</p>	ОК 04

Критерии оценивания:

Оценка отлично выставляется студенту, если он правильно ответил на 90-100% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка хорошо выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-89% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка удовлетворительно выставляется студенту, если он правильно ответил на 50-69% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка неудовлетворительно выставляется студенту, если он правильно ответил менее чем на 50% от общего числа вопросов тестовых заданий.

2.3. Тематика рефератов

Тема 1. Понятие и составляющие инклюзивной культуры

1. Инклюзивная культура: понятие, структура и значение в современной организации
2. Ценностные основы инклюзивной культуры и их роль в формировании эффективной команды логистов
3. Инклюзивная компетентность специалиста по логистике: компоненты и пути формирования
4. Инклюзивная культура как фактор успешной командной работы в логистике
5. Инклюзивная среда, инклюзивная политика, инклюзивная культура: взаимосвязь и различие понятий

Тема 2. Особенности жизнедеятельности лиц с инвалидностью

1. Классификация форм инвалидности и связанные с ними ограничения жизнедеятельности
2. Барьеры окружающей среды для людей с инвалидностью: виды и способы преодоления в логистической компании
3. Особенности организации рабочего места для сотрудников с различными формами инвалидности в логистике
4. Коммуникация с людьми с инвалидностью: особенности восприятия и передачи информации
5. Социально-психологические барьеры в инклюзивной среде: стереотипы, предрассудки и пути их преодоления

Тема 3. Этика в условиях инклюзивного подхода в профессиональной среде

1. Профессиональная этика в инклюзивной среде: основные принципы и их реализация в логистической компании
2. "Золотое правило" этики в инклюзивной практике: от теории к действию
3. Этические дилеммы в работе с людьми с инвалидностью в логистике и способы их разрешения
4. Этические аспекты конфиденциальности и уважения личных границ при работе с людьми с инвалидностью
5. Роль эмпатии и толерантности в реализации этического подхода к людям с инвалидностью

Тема 4. Формирование инклюзивной культуры в профессиональной среде

1. Модель формирования инклюзивной культуры в организации: от диагностики до устойчивого развития
2. Разработка и внедрение инклюзивной политики как основа формирования инклюзивной культуры в логистической компании
3. Обучение персонала как ключевой фактор формирования инклюзивной культуры в логистике
4. Создание доступной среды на рабочем месте как условие формирования инклюзивной культуры в логистике
5. Роль руководства и лидерства в формировании инклюзивной культуры в логистической компании

Тема 5. Профессиональная этика и психологическая культура в условиях инклюзивной практики

1. Профессиональная этика специалиста по логистике в условиях инклюзивной практики: содержание и принципы
2. Психологическая культура специалиста по логистике: компоненты и роль в инклюзивной коммуникации

3. Эмпатия и жалость: сравнительный анализ и значение для профессиональной деятельности логиста
4. Толерантность в профессиональной среде: понятие, виды и значение для работы в инклюзивном коллективе логистов
5. Эмоциональный интеллект специалиста по логистике как фактор успешной коммуникации в инклюзивной среде

Тема 6. Общение и коммуникация в инклюзивной среде

1. Коммуникативные барьеры в инклюзивной среде логистической компании: виды, причины и способы преодоления
2. Вербальные и невербальные средства общения в инклюзивной практике логиста
3. Конфликты в инклюзивном коллективе логистической компании: причины, профилактика и этически корректное разрешение
4. Толерантность и культура общения в инклюзивном коллективе: формирование и развитие
5. Коммуникативная компетентность специалиста по логистике как фактор успешной профессиональной деятельности в инклюзивной среде

Критерии оценивания реферата

Критерий	Требования	Баллы
Содержание	Полнота раскрытия темы, логичность изложения, соответствие плану, наличие анализа и практических примеров, связь с логистикой	3
Использование источников	Не менее 5 источников, включая, учебную литературу, научные журналы, материалы судебной практики и т.д.	2
Оформление	Соответствие требованиям ГОСТ, наличие ссылок, грамотность	2
Самостоятельность	Отсутствие плагиата, оригинальность текста не менее 60%, наличие собственных выводов и рекомендаций	2
Защита (презентация)	Умение кратко изложить основное содержание, ответить на вопросы, аргументировать свою позицию	1
ИТОГО		10

Шкала перевода баллов в оценку:

- 9-10 баллов – отлично
- 7-8 баллов – хорошо
- 5-6 баллов – удовлетворительно
- менее 5 баллов – неудовлетворительно

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме зачета с выставлением отметки по системе зачтено, не зачтено. Зачеты проводятся преподавателем учебной дисциплины на последнем занятии по результатам работы в семестре

3.1 Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Раскройте понятие «инклюзивная культура». Какие определения этого термина существуют? (Дать полный развернутый ответ)
2. Перечислите и охарактеризуйте основные составляющие (компоненты) инклюзивной культуры (ценностно-мотивационный, когнитивный, операционально-деятельностный). (Дать полный развернутый ответ)
3. Какие ценности лежат в основе инклюзивной культуры? Раскройте их содержание. (Дать полный развернутый ответ)
4. Как взаимосвязаны инклюзивная культура, инклюзивная политика и инклюзивная практика (модель Т. Бута и М. Эйнскоу)? (Дать полный развернутый ответ)
5. Почему формирование инклюзивной культуры важно для современной логистической компании? (Дать полный развернутый ответ)
6. Что такое «инклюзивная компетентность» и какие компоненты она включает? (Дать полный развернутый ответ)
7. Как инклюзивная культура связана с эффективностью командной работы? (Дать полный развернутый ответ)
8. Каким образом развитие инклюзивной компетентности способствует личностному и профессиональному росту специалиста. (Дать полный развернутый ответ)
9. Какие основные категории жизнедеятельности используются для оценки ограничений у людей с инвалидностью? (Дать полный развернутый ответ)
10. Охарактеризуйте особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями зрения. С какими барьерами они сталкиваются на рабочем месте? (Дать полный развернутый ответ)
11. Охарактеризуйте особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями слуха. Какие условия необходимо создать для их комфортной работы? (Дать полный развернутый ответ)
12. Охарактеризуйте особенности жизнедеятельности лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Какие требования предъявляются к организации рабочего пространства? (Дать полный развернутый ответ)
13. Охарактеризуйте особенности жизнедеятельности лиц с ментальными и психическими нарушениями. В чем специфика коммуникации с ними? (Дать полный развернутый ответ)
14. Что такое физические (архитектурные) барьеры? Приведите примеры таких барьеров на складе или в офисе логистической компании. (Дать полный развернутый ответ)
15. Что такое информационные и коммуникационные барьеры? Как они проявляются в работе транспортного отдела? (Дать полный развернутый ответ)
16. Что такое психологические барьеры? Какие стереотипы и предрассудки в отношении людей с инвалидностью существуют в обществе? (Дать полный развернутый ответ)
17. Какие способы преодоления архитектурных барьеров могут быть применены в логистической компании? (Дать полный развернутый ответ)
18. Какие способы преодоления информационных и коммуникационных барьеров существуют? (Дать полный развернутый ответ)
19. Как можно преодолевать психологические барьеры и стереотипы в коллективе? (Дать полный развернутый ответ)

20. В чем заключается принцип универсального дизайна и как он может быть применен при организации рабочего места? (Дать полный развернутый ответ)
21. Что такое профессиональная этика в контексте инклюзивного подхода? Каковы ее основные принципы? (Дать полный развернутый ответ)
22. Раскройте содержание принципа «уважение достоинства личности» при взаимодействии с человеком с инвалидностью. Приведите примеры корректного и некорректного поведения. (Дать полный развернутый ответ)
23. Раскройте содержание принципа «равные возможности». Как он реализуется в кадровой политике логистической компании? (Дать полный развернутый ответ)
24. Раскройте содержание принципа «справедливость». Что значит оценивать сотрудника по профессиональным заслугам? (Дать полный развернутый ответ)
25. Раскройте содержание принципа «конфиденциальность». Почему важно не разглашать информацию о состоянии здоровья коллеги? (Дать полный развернутый ответ)
26. В чем заключается «золотое правило» этики и как его можно применить в инклюзивной практике? (Дать полный развернутый ответ)
27. Что такое этическая дилемма? Приведите пример этической дилеммы, которая может возникнуть в работе логиста (например, между помощью и самостоятельностью). (Дать полный развернутый ответ)
28. Опишите алгоритм разрешения этической дилеммы. (Дать полный развернутый ответ)
29. Какие правила этикета необходимо соблюдать при общении с человеком на инвалидной коляске? (Дать полный развернутый ответ)
30. Какие правила этикета необходимо соблюдать при общении с незрячим человеком? (Дать полный развернутый ответ)
31. Какие правила этикета необходимо соблюдать при общении с глухим человеком? (Дать полный развернутый ответ)
32. Какие правила этикета необходимо соблюдать при общении с человеком, имеющим ментальные особенности? (Дать полный развернутый ответ)
33. Какие термины являются корректными, а какие – некорректными при упоминании людей с инвалидностью? (Дать полный развернутый ответ)
34. Назовите основные этапы формирования инклюзивной культуры в организации. Раскройте содержание каждого этапа. (Дать полный развернутый ответ)
35. Что включает в себя диагностика уровня инклюзивности в компании? Какие методы могут быть использованы? (Дать полный развернутый ответ)
36. Какие элементы должна содержать инклюзивная политика организации? (Дать полный развернутый ответ)
37. Какова роль обучения персонала в формировании инклюзивной культуры? Какие темы должны быть включены в обучающие программы? (Дать полный развернутый ответ)
38. Что такое доступная среда? Какие компоненты она включает (физическая, информационная, цифровая доступность)? (Дать полный развернутый ответ)
39. Какие требования предъявляются к доступности складских помещений для сотрудников с нарушениями опорно-двигательного аппарата? (Дать полный развернутый ответ)
40. Как можно обеспечить информационную доступность для сотрудников с нарушениями зрения на складе? (Дать полный развернутый ответ)
41. Как можно обеспечить коммуникационную доступность для сотрудников с нарушениями слуха в диспетчерской? (Дать полный развернутый ответ)
42. Какова роль руководства в формировании инклюзивной культуры? Что должен делать руководитель для ее развития? (Дать полный развернутый ответ)

43. Какую роль в формировании инклюзивной культуры может сыграть рядовой сотрудник? (Дать полный развернутый ответ)
44. Почему важно проводить мониторинг и сбор обратной связи после внедрения инклюзивных практик? (Дать полный развернутый ответ)
45. Что такое психологическая культура? Из каких компонентов она состоит? (Дать полный развернутый ответ)
46. Что такое эмоциональный интеллект (EQ)? Каково его значение для работы в инклюзивном коллективе? (Дать полный развернутый ответ)
47. Что такое эмпатия? Чем эмпатия отличается от жалости? Почему это различие важно в инклюзивной среде? (Дать полный развернутый ответ)
48. Что такое толерантность? Какие виды толерантности выделяют? В чем отличие толерантности от индифферентности? (Дать полный развернутый ответ)
49. Как развитие психологической культуры способствует личностному росту специалиста по логистике? (Дать полный развернутый ответ)
50. Как эмоциональный интеллект и эмпатия помогают эффективно взаимодействовать в команде. (Дать полный развернутый ответ)
51. Раскройте понятие «коммуникация». Какие функции она выполняет в инклюзивной среде? (Дать полный развернутый ответ)
52. Охарактеризуйте вербальные и невербальные средства общения. В чем специфика их использования при общении с разными категориями людей с инвалидностью? (Дать полный развернутый ответ)
53. Что такое коммуникативные барьеры? Перечислите основные виды барьеров. (Дать полный развернутый ответ)
54. Как шум, плохое освещение и неудобное расположение мебели (физические барьеры) влияют на коммуникацию на складе? (Дать полный развернутый ответ)
55. Как стереотипы и предрассудки (психологические барьеры) мешают эффективному общению в коллективе? (Дать полный развернутый ответ)
56. Как непонимание терминов и сложных инструкций (семантические барьеры) может привести к ошибкам в работе? (Дать полный развернутый ответ)
57. Предложите способы преодоления физических коммуникативных барьеров в логистической компании. (Дать полный развернутый ответ)
58. Предложите способы преодоления психологических барьеров в коллективе. (Дать полный развернутый ответ)
59. Как адаптировать рабочие инструкции для сотрудников с когнитивными особенностями? (Дать полный развернутый ответ)
60. Что такое активное слушание? Перечислите его основные приемы и объясните их значение. (Дать полный развернутый ответ)
61. Как правильно предложить помощь человеку с инвалидностью? Опишите алгоритм действий. (Дать полный развернутый ответ)
62. Как построить эффективную коммуникацию с коллегой, имеющим нарушения слуха, в условиях шумного склада? (Дать полный развернутый ответ)
63. Как правильно общаться с клиентом, использующим кресло-коляску, при оформлении документов на перевозку? (Дать полный развернутый ответ)
64. Как вести себя при возникновении конфликта в инклюзивном коллективе? Предложите алгоритм действий. (Дать полный развернутый ответ)
65. Какова роль толерантности и культуры общения в предотвращении конфликтов в команде? (Дать полный развернутый ответ)

Критерии оценивания:

– **зачтено** ставится, если даны полные, ответы на поставленные вопросы, в ответе отслеживается структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен

грамотным языком.

– **не зачтено** ставится, если даны неполные ответы на поставленные вопросы, допущены существенные ошибки в теоретическом материале, речь неграмотная, а также, если показано полное незнание изученного материала, отсутствие элементарных умений и навыков.