

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
1.	
2.	-
3.	
2.	
3.	,
4.	, ,
5.	-
Компетенция ФГОС: ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию; в части следующих результатов обучения:	
1.	
2.	,
1.	, ,

2.

2.1

, , ,) (
-----------	--

.6. 1	
1.знать закономерности развития коллективов	;
.6. 2	
2.знать методы управления конфликтом в организации	
3.знать основы развития и разрешения конфликтов	
.6. 3	
4.знать особенности поведенческих характеристик личности	;
.6. 2	
5.знать принципы оценки и планирования ресурсов	;
6.уметь выстраивать коммуникацию с учетом индивидуальных особенностей участников	;
.6. 3	
7.знать основы переговорного процесса	;
8.уметь применять технологии переговорного процесса в профессиональной сфере	;

.6. 4		
9.уметь применять техники эффективных коммуникаций		;
.6. 5		
10.уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		;
.7. 1		
11.знать основы привлечения ресурсов для саморазвития		
.7. 2		
12.знать основные характеристики профессионального потенциала личности		;
.7. 1		
13.уметь разрабатывать социальные проекты		;
14.уметь применять техники презентации результатов индивидуальной и групповой деятельности		;

3.

3.1

: 3				
:				
1.	0	2	12	

3.2

: 4				
:				
1.	0,5	0,5	6, 7, 8	" "
2.	0,5	0,5	1, 10, 4, 6, 8, 9	
: -				
3.	1	1	1, 12, 13, 14, 5	;

: 4				
:				
1.	:	0	6	2, 3 1) : ; 2) ; 3)
2.		0	6	2, 3, 7, 8 : ,
3.		0	6	10, 2, 6, 7, 8, 9 : ,
: -				
4.		0	6	1, 11, 12, 14, 2, 5 : ,

4.

: 4				
1		11, 13, 14, 3, 5	8	2
<p>:- - , [2016]. - []/: : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229211. -</p>				
2		1, 10, 11, 12, 13, 14, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	6	1

	<p>[]: . . . , [2015]. - http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215102. - . . . []: - . . . / . . . ; . . . - . . . , [2015]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000214893. - . . . []: - . . . / . . . ; . . . - . . . , [2013]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000186056. - . . .]: - . . . []/ . . . ; . . . - . . . , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229211. - . . .</p>			
3		1, 10, 11, 12, 13, 14, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	6	2
	<p>]: - . . . []/ . . . ; . . . - . . . , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229211. - . . .</p>			
4		1, 10, 11, 12, 14, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9	24	0
	<p>3.3 : . . . / . . . ; []: - . . . , [2015]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000214893. - . . . []: - . . . , [2015]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215102. - []: - . . . / . . . ; . . . - . . . , [2013]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000186056. - . . . []: - . . . []/ . . . ; . . . - . . . , [2016]. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229211. - . . .</p>			

5.

(. 5.1).

5.1

	-
	e-mail:yurkova@corp.nstu.ru
	e-mail:yurkova@corp.nstu.ru

1		.6;
Формируемые умения: у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия		
Краткое описание применения: моделирование разнообразных аспектов социального взаимодействия		

2		.6; .7;
Формируемые умения: з1. знать закономерности формирования и развития коллективов; з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		
Краткое описание применения: обмен идеями, суждениями, мнениями в группе с целью формирования мнения каждым участником и группой в целом		

6.

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник [для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом"] / А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - М., 2012. - 445, [1] с. : табл. - Учебник удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования.
 2. Искусство презентаций и ведения переговоров: Учебное пособие / М.Л.Асмолова. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 247 с.: 60x88 1/16. - (Президентская программа подготовки управленческих кадров). (обложка) ISBN 978-5-369-01004-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370462> - Загл. с экрана.
 3. Конфликтология : учебник / А. Я. Кибанов [и др. ; под ред. А. Я. Кибанова] ; Гос. ун-т упр. - Москва, 2012. - 300, [1] с. : ил.
 4. Коноваленко М. Ю. Теория коммуникации : учебник для бакалавров / М. Ю. Коноваленко, В. А. Коноваленко ; Рос. гос. торг.-экон. ун-т. - Москва, 2012. - 415 с. : ил., табл.
 5. Таратухина Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата [по экономическим направлениям и специальностям] / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева ; Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва, 2015. - 323, [1] с. : ил. - Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru.
-
1. Акберов К. Ч. Менеджмент : учебник / К. Ч. Акберов, Б. В. Малозёмов, Т. В. Плюхина ; Моск. ин-т предпринимательства и права (Новосиб. фил.), Новосибир. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2015. - 228 с. : ил., табл. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000220180
 2. Иванов В. Н. Социальные технологии : учебное пособие для вузов по специальности 061000 "Государственное и муниципальное управление" / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев ; Рос. гос. социал. ун-т, Акад. наук социал. технологий и мест. самоуправления. - М., 2004. - 479 с.

3. Щербина В. В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние / В. В. Щербина // Социологические исследования. - 2014. - № 7. - С. 113-124.

4. Тощенко Ж. Т. Социология управления : [учебник для вузов] / Ж. Т. Тощенко ; Рос. гос. гуманитар. ун-т ; Ин-т социологии. - Москва, 2011. - 298, [1] с. : ил., табл. - Парал. тит. л. англ..

1. Издательство «Лань» [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. - [Россия], 2010. - Режим доступа: <http://e.lanbook.com>. - Загл. с экрана.

2. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>

3. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>

4. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>

5. ЭБС "Znaniium.com" : <http://znaniium.com/>

6. :

7.

7.1

1. Жданова И. В. Основы профессионального мастерства конфликтолога [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Жданова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215102. - Загл. с экрана.

2. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов ЗО АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229211. - Загл. с экрана.

3. Серебрянникова О. А. Социальное проектирование и прогнозирование [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2013]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000186056. - Загл. с экрана.

4. Скалабан И. А. Технологии переговорного процесса [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. А. Скалабан ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000214893. - Загл. с экрана.

7.2

1 Office

2 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

8.

1	(-) , ,	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН АВТФ
к.т.н., доцент И.Л. Рева
“ ____ ” _____ Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

МОДУЛЯ

**Психология и технологии социального взаимодействия
в составе дисциплин:
Социальные технологии
Организационная психология**

Образовательная программа: 09.03.01 Информатика и вычислительная техника, профиль:
Программное обеспечение компьютерных систем и сетей

1. **Обобщенная структура фонда оценочных средств модуля**

Обобщенная структура фонда оценочных средств по модулю **Психология и технологии социального взаимодействия** в составе дисциплин:

I. Социальные технологии

II. Организационная психология

приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина: "Социальные технологии": Выстраивание партнерских отношений Социальные проекты		Зачет, вопросы 8-15
ОК.6	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина: "Организационная психология": Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Групповые феномены», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 2, 3, 6, 15
ОК.6	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Дисциплина: "Социальные технологии": Конфликт: понятие и динамика Управление конфликтами		Зачет, вопросы 1-8
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Социальные технологии": Выстраивание партнерских отношений		Зачет, вопросы 8, 15
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Организационная психология": Диагностика индивидуальных характеристик Роли в команде	Рефлексивные задания «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 2, 12, 16, 18
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина: "Социальные технологии": Выстраивание партнерских отношений Переговорный процесс Планирование и оценка ресурсов Социальные проекты	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 7-15
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина: "Организационная психология": Роли в команде	Рефлексивное задание «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопрос 2

ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие общения; функции, стороны, стили общения	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Резюме», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 1, 4, 5, 7, 8, 10, 13
ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Социальные технологии":Выстраивание партнерских отношений Переговорный процесс Переговоры как способ разрешения конфликтов		Зачет, вопросы 7-15
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Групповые феномены и эффекты Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие команды, характеристика командой работы Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Групповые феномены», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 1, 3, 5, 10, 11, 14, 15
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Выстраивание партнерских отношений		Зачет, вопросы 8, 15
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Социальные технологии":Выстраивание партнерских отношений		Зачет, вопросы 8, 15
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Групповые феномены», «Примеры эффектов межличностного восприятия», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 2, 3, 5, 6, 10, 15
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Социальные технологии":Планирование и оценка ресурсов	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 13-14
ОК.7	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Организационная психология":Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент		Зачет, вопросы 9, 11, 14, 17, 19, 20
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Социальные технологии":Планирование и оценка ресурсов Социальные проекты Теоретические основы социальных технологий	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 9-15

ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Самоорганизация и самомотивация	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 9, 12, 16-20
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Социальные технологии":Планирование и оценка ресурсов Социальные проекты	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Организационная психология":Основы самопрезентации	Рефлексивное задание «Резюме»	Зачет, вопросы 12, 16, 18

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках модуля.

Промежуточная аттестация по модулю проводится в 4 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ОК.7.

Зачет по дисциплине «Социальные технологии» в рамках модуля «Психология и технологии социального взаимодействия» проводится в форме письменного тестирования, варианты теста составляются из вопросов, приведенных в паспорте зачета, позволяющих оценить показатели сформированности соответствующих компетенций.

Зачет по дисциплине «Организационная психология» в рамках модуля «Психология и технологии социального взаимодействия» проводится в форме письменного тестирования, варианты теста составляются из вопросов, приведенных в паспорте зачета, позволяющих оценить показатели сформированности соответствующих компетенций.

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

Мероприятия текущего контроля по дисциплине «Организационная психология» представляют собой выполнение рефлексивных заданий. Требования к выполнению рефлексивных заданий представлены в паспорте мероприятий текущего контроля.

Для получения зачета по модулю «Психология и технологии социального взаимодействия» студенту необходимо набрать не менее 50 баллов, при условии, что студент набирает в течение семестра не менее 40 баллов и не менее 10 баллов на зачете, при этом набирает не менее 25 баллов по каждой составляющей модуль дисциплине.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе модуля.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.6, ОК.7, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»
Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии

Паспорт зачета
по модулю «**Психология и технологии социального взаимодействия**»
в составе дисциплин:

I. Социальные технологии, 4 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в письменной форме, по тестам. Тест состоит из 20 вопросов. Правильный ответ на один вопрос соответствует 0,5 баллов. Тестовые задания формируются из общего перечня вопросов (п. 4).

На выполнение тестовых заданий отводится 40 минут.

Пример теста для зачета

Вопрос №1. *Выберите один правильный ответ.* Конфликт – это:

- Ответ 1. Ситуация, в которой два или более субъекта выясняют правомерность своих позиций.
- Ответ 2. Трудная ситуация взаимодействия двух или более субъектов.
- **Ответ 3.** Способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия.
- Ответ 4. Ситуация взаимодействия субъектов, последствия которой носят деструктивный характер.

Вопрос №2. *Выберите один правильный ответ.* Оппонент 1 ранга – это:

- Ответ 1. Участник конфликта, выступающий от имени закона, представитель государственных структур.
- Ответ 2. Участник конфликта, отстаивающий интересы группы.
- Ответ 3. Участник конфликта, являющийся представителем интересов организационных структур, предприятия
- **Ответ 4.** Участник конфликта, выступающий от собственного лица и отстаивающий собственные интересы.

Вопрос №3. *Выберите один правильный ответ.* Стратегия ведения переговоров, при которой стороны ориентированы на сопротивление и ведут спор о конкретных позициях, называется:

- Ответ 1. Позиционный спор.
- Ответ 2. Позиционные переговоры.
- **Ответ 3.** Позиционный торг.
- Ответ 4. Позиционный конфликт.

Утверждаю: зав. кафедрой СРСА _____ Осьмук Л.А.
(подпись)

Составитель: ст. преподаватель каф. СРСА _____ Волченко С.Ю.
(подпись)

« _____ » _____ 20 г.

2. Критерии оценки

- Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы дает 0-4 правильных ответов, оценка составляет *0-2 баллов*;
- Ответ засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает 6-9 правильных ответов, оценка составляет *2,5-4,5 баллов*;
- Ответ засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает 10-14 правильных ответов, оценка составляет *5-7 баллов*;
- Ответ засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает 15-20 правильных ответов, оценка составляет *7,5-10 баллов*.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям теста оставляет не менее 5 баллов (из 10 возможных).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Социальные технологии»

Дидактическая единица «Технологии управления конфликтом»:

1. Понятие конфликта.
2. Типологии конфликтов.
3. Причины конфликта
4. Структурные элементы конфликта.
5. Динамика конфликта.
6. Функции конфликта.
7. Теория Томаса – Килмена.
8. Способы разрешения конфликтов.

Дидактическая единица «Социально-проектные технологии»

9. Цели и задачи социального проектирования.
10. Жизненный цикл проекта (проектный цикл).
11. Этапы социального проектирования.
12. Разработка проекта как этап социального проектирования.
13. Фандрайзинг как этап социального проектирования.
14. Виды ресурсов, привлекаемые для реализации социального проекта.
15. Принципы эффективной командной работы.

II. Организационная психология, 4 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в письменной форме, по составленным тестам. В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общей тематики дисциплины.

Пример теста для зачета

Вопрос №1. С чем связан такой коммуникативный барьер, который носит название «авторитета»:

- а) затруднение общения с человеком более авторитетным
- б) восприятие и доверие к информации зависит от человека, который ее передаёт, а не от содержания этого сообщения

в) при передаче информации авторитетному человеку мы вынуждены сохранять дистанцию

Вопрос №2. Тот человек, который в командной работе является мотиватором, выводит команду из состояния равновесия, носит название (по классификации командных ролей):

- а) коллективист
- б) возмутитель спокойствия
- в) председатель

Вопрос №3. Расставьте стадии развития команды в хронологическом порядке:

- а) завершение деятельности
- б) формирование
- в) становление
- г) нормирование
- д) исполнение деятельности
- е) стагнация

Ответ: _____

Вопрос №4. Сопоставьте стороны общения с их содержательной характеристикой:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Интерактивная сторона | А) взаимный обмен информацией между партнерами по общению, передача и прием знаний, мнений, идей, чувств |
| 2. Перцептивная сторона | Б) процесс познания и понимания людьми друг друга с последующим установлением межличностных отношений |
| 3. Коммуникативная сторона | В) формирование сплоченной группы и организация командного взаимодействия
Г) организация межличностного взаимодействия |

Вопрос №5. Именно этот эффект межличностного восприятия объясняет, почему многие люди любят фотографироваться в чужих дорогих автомобилях или загородных домах:

- а) эффект стереотипизации
- б) эффект ореола
- в) эффект новизны

Вопрос №6. Перечислите как минимум ТРИ положительных момента, которые связаны с командной работой:

Вопрос №7. Какие функции выполняет невербальная коммуникация в процессе общения:

- а) дополнительный способ передать информацию в условиях затрудненного общения (большие расстояния между общающимися и др.)
- б) эмоциональная окраска речи
- в) получение достоверной информации
- г) все перечисленные варианты

Вопрос №8. Соотнесите основные стили общения с их содержательной характеристикой:

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Ригидный стиль | А) подчеркивание различий между партнерами |
| 2. Переходный стиль | Б) отсутствие достаточного анализа своего и чужого поведения, неадекватная оценка других и самооценка |
| 3. Гибкий стиль | В) высокая степень ориентации в общении, понимание подтекста общения
Г) неполное понимание людей и ситуаций |

Вопрос №9. Что из перечисленного НЕ относится к материальным способам мотивации:

- а) бонусы с продаж
- б) благодарственные письма
- в) удобное место на парковке
- г) дополнительные выходные дни
- д) новое оборудование
- е) все вышеперечисленные варианты

Вопрос №10. Приведите пример профессионального стереотипа в восприятии:

Вопрос №11. Инструменты тайм-менеджмента позволяют:

- А) управлять собственными временными ресурсами
- Б) вовремя выполнять и сдавать работу
- В) бороться с собственной неэффективностью
- Г) все выше перечисленные варианты

Вопрос №12. В чем заключается отличие темперамента от характера?:

Вопрос №13. Почему передача сообщения вербальным путем является оптимальным способом передачи информации?:

Вопрос №14. Дайте характеристику такого понятия, как поглотители времени:

Вопрос №15. Феномен социальной фасилитации проявляется в том случае, когда присутствие стороннего наблюдателя:

- А) не влияет на эффективность выполнения работы
- Б) улучшает эффективность работы
- В) негативно влияет на качество выполняемой деятельности.

Вопрос №16. Установите соответствие между видами темперамента и их характеристиками:

- | | |
|---------------|--|
| А) Флегматик | 1) Человек с сильной, уравновешенной и подвижной нервной системой, обладающий высокой скоростью реакций; |
| Б) Холерик | 2) Человек с сильной, неуравновешенной нервной системой, склонный к резким сменам настроения; |
| В) Сангвиник | 3) Человек со слабой нервной системой, легко ранимый, чувствительный; |
| Г) Меланхолик | 4) Человек с сильной, уравновешенной и инертной нервной системой. |

Вопрос №17. Состояние человека, вызываемое непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели, определяется как...

- 1) страсть
- 2) эйфория
- 3) фрустрация
- 4) печаль

Вопрос №18. Индивидуальное сочетание наиболее устойчивых, существенных особенностей личности, проявляющихся в поведении человека в определенном отношении – это...

- 1) акцентуация
- 2) индивидуальный стиль деятельности
- 3) фрустрация
- 4) характер

Вопрос №19. Субъективное явление, побуждающее к деятельности и представляющее собой отражение нужды человека в определенных условиях, которых ему недостает для нормального существования и развития, называется...

- 1) мотив
- 2) потребность
- 3) мотивация

Вопрос №20. Люди, которые после неудачи проявляют больший интерес к деятельности, стремятся вернуться к нерешенной задаче, имеют мотивацию...

- 1) саморазвития
- 2) избегания неудачи
- 3) интринсивную
- 4) достижения успеха

Утверждаю: зав. кафедрой ПиП _____ Тараканов А.В.
(подпись)

Составитель: ст. преподаватель каф ПиП _____ Цыганкова О.Е.
(подпись)

« ____ » _____ 20 г.

2. Критерии оценки

Правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 0,5 балла, неправильный – 0 баллов.

- Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 10 вопросов теста; при этом студент получает менее 5 баллов.
- Ответ на тест для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 10 – 13 вопросов теста; в этом случае студент получает 5-6 баллов.
- Ответ на тест для зачета засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 14 – 16 вопросов теста; в этом случае студент получает 7-8 баллов.
- Ответ на тест для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 17 – 20 вопросов теста; в этом случае студент получает 9-10 баллов.

3. Шкала оценки

Зачет по дисциплине «Организационная психология» считается сданным, если сумма баллов за тест составляет не менее 5 баллов.

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

Паспорт контрольной работы

по модулю «Психология и технологии социального взаимодействия», в составе
дисциплин:
Социальные технологии
Организационная психология
4 семестр

1. Методика оценки

Контрольная работа проводится по теме выбранной студентом самостоятельно, исходя из анализа социальных проблем университета/района/города. Контрольная работа выполняется письменно. Студенты могут разрабатывать социальные проекты индивидуально или в группах. Контрольные работы представляются к публичной защите, сопровождаемой электронной презентацией.

Структура контрольной работы (паспорт социального проекта):

- Аннотация
- Информация о заявителе
- Описание проблемы
- Цели и задачи
- Этапы и мероприятия
- Календарный план
- Бюджет
- Оценка и отчетность
- Дальнейшее финансирование

2. Критерии оценки

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

- Контрольная работа считается **невыполненной**, если работа выполнена не в соответствии с требованиями, отсутствуют структурные элементы, студент демонстрирует слабые навыки представления работы. Оценка составляет 1-4 баллов.
- Работа выполнена на **пороговом** уровне, если ее оформление и содержание соответствует основным требованиям, но могут быть допущены недочеты, студент демонстрирует слабые навыки представления и защиты результатов работы, оценка составляет 5-8 баллов.
- Работа выполнена на **базовом** уровне, если ее содержание полностью соответствует основным требованиям к содержанию и оформлению работы, студент демонстрирует удовлетворительный уровень навыков представления и защиты результатов работы, оценка составляет 9-11 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если ее содержание соответствует всем требованиям по содержанию и оформлению работы, студент проявил творческий подход и высокий уровень самостоятельности и самоорганизации при выполнении работы, демонстрирует высокий уровень навыков представления и защиты результатов работы, оценка составляет 12-15 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Пример варианта контрольной работы

I. Титульный лист

II. Аннотация содержит ясное и краткое описание сути проекта. Аннотация составляет один абзац из 5-6 предложений, отвечающих на вопросы:

- кто будет выполнять проект?
- почему и кому нужен этот проект?
- что получится в результате?
- как проект будет выполняться?
- сколько потребуются денег?

III. Информация о заявителе. Объясняет, кто разработал проект, кто будет выполнять проект и почему. Разработчиком проекта являются студенты, написавшие проект. Здесь необходимо пояснить почему каждый из разработчиков может реализовать данный проект.

Например: Иванов Петр обладает лидерскими качествами, способен организовать деятельность команды, коммуникабелен, стрессоустойчив.

IV. Описание проблемы. Обосновывается, почему возникла необходимость в выполнении проекта. Состоит из 2 частей:

1. Формулировка проблемы. Проблема формулируется в одно предложение через отсутствие чего-либо, высокий или низкий уровень, недостаток и т.д.

Пример:

Проблема: недостаточное количество точек питания в 3 учебном корпусе НГТУ;

Проблема: низкий уровень информированности студентов НГТУ о работе в ЭБС.

2. Актуальность проблемы. Данный раздел доказывает, что проблема существует, что она объективна и актуальна. Актуальность должна основываться на реальных фактах, статистических данных, нормативных актах, на уже имеющемся опыте исследований в данной области. Объем актуальности – 0,5 стр.

V. Цели и задачи. Из раздела должно быть ясно, что получится в результате выполнения проекта, какие изменения произойдут в существующей ситуации. Состоит из 2 частей:

1. Цель трансформируется из проблемы по примеру:

Цель: создание специализированных мест для курения на территории НГТУ;

Цель: увеличение количества точек питания в 3 учебном корпусе НГТУ;

Цель: повышение уровня информированности студентов НГТУ о работе в ЭБС.

2. Задачи – это глобальные шаги и мероприятия, которые необходимо провести для достижения цели. Оптимальное количество задач – 3-4.

Пример: поиск и привлечение ресурсов; проведение строительных работ; проведение рекламной кампании; изучение общественного мнения и т.д.

VI. Этапы и мероприятия. Указываются мероприятия, которые необходимо провести для достижения намеченных результатов и для решения поставленных задач. Из раздела должно быть ясно, что будет сделано и в какой последовательности. Как правило выделяется три основных этапа любой деятельности: начальный, основной и заключительный. В рамках каждого этапа необходимо описать планируемые

мероприятия.

Пример

1. *Начальный этап (на данном этапе реализуются мероприятия, связанные с подготовкой к реализации сути проекта; включает около 8 мероприятий):*

- 1.1. *Сбор проектной группы*
- 1.2. *Анализ проблемной ситуации*
- 1.3. *Заключение договора*
- 1.4. *Привлечение ресурсов и т.д.*

2. *Основной этап (на данном этапе выполняются мероприятия, связанные с реализацией сути проекта; включает около 10 мероприятий):*

- 2.1. *Найм рабочих*
- 2.2. *Установка оборудования*
- 2.3. *Покраска стен*
- 2.4. *Тестирование оборудования и т.д.*

3. *Заключительный этап (на данном этапе реализуются мероприятия, связанные с подведением итогов проекта; включает около 5-6 мероприятий):*

- 3.1. *Подготовка отчета*
- 3.2. *Сдача отчета*
- 3.3. *Сбор информации об эффективности проекта*
- 3.4. *Освещение результатов проекта в СМИ и т.д.*

VII. Календарный план. Раздел описывает распределение запланированных мероприятий во времени. Необходимо определить сроки проекта (срок проекта – с момента разработки проекта до момента сдачи последнего отчета по реализации проекта). Срок проекта разбивается на равные временные промежутки. Затем календарный план изображается в виде таблицы, где определяется в какой временной промежуток планируется реализация того или иного мероприятия.

Пример

Срок проекта: 01.12.15 г. – 01.05.16 г.

<i>Мероприятие (здесь обозначаются все запланированные мероприятия)</i>	<i>01.12.15 – 01.01.16</i>	<i>01.01.15 – 01.02.16</i>	<i>01.02.15 – 01.03.16</i>	<i>01.03.15 – 01.04.16</i>	<i>01.04.15 – 01.05.16</i>
<i>1.1. Сбор проектной группы</i>					
<i>1.2. Анализ проблемной ситуации</i>					
<i>1.3. Заключение договора</i>					
<i>1.4. Привлечение ресурсов и т.д.</i>					

VIII. Бюджет. Раздел содержит список всех ресурсов, необходимых для проведения планируемых мероприятий. В проекте описываются 2 вида ресурсов: материальные и человеческие, а также возможные услуги. Цену стоит брать примерную.

Ресурс	Ед. измерения	Цена за ед., руб.	Кол-во	Стоимость, руб.
Стол	Шт.	4 000	3	12 000
Волонтер	Чел.	-	10	-
Маляр (обозначается с какой периодичностью планируется оплата: месяц, день, час, раз)	Чел./мес.	20 000	3 чел / 3 мес.	180 000

Интернет (обозначается с какой периодичностью планируется оплата: месяц, день, час, раз)	1 раз в мес.	500	3 мес.	1 500
Итого:				193 500

IX. Оценка и отчетность. Из этого раздела должно быть ясно, как предполагается определить достигнута ли цель проекта, как будете контролироваться процесс выполнения проекта. В какой форме будет представлена отчетность о проделанной работе и затраченных средствах.

X. Дальнейшее финансирование. Раздел объясняет, каким образом, за счет каких ресурсов заявитель надеется сохранить и расширить достижения данного проекта; раздел должен убеждать в том, что после израсходования средств гранта найдутся ресурсы для поддержания инициативы, заложенной в проекте. Раздел имеет особую важность, если предусматривается продолжение работ по проекту по окончании срока действия гранта.

Паспорт мероприятий текущего контроля
по дисциплине «Организационная психология», 4 семестр

1. Методика оценки

Мероприятия текущего контроля по дисциплине «Организационная психология» включают 6 рефлексивных заданий:

1. Рефлексивное задание «Барьеры общения». Необходимо привести примеры коммуникативных барьеров, изученных на практическом занятии, с которыми сталкивался студент в своей жизни.
2. Рефлексивное задание «Примеры эффектов межличностного восприятия». Необходимо привести примеры эффектов межличностного восприятия, изученных на лекционном занятии, из собственного опыта.
3. Рефлексивное задание «Анализ своей роли в команде». Необходимо проанализировать результат, полученный при помощи теста Р.М. Белбина «Роль в команде», составить рекомендации по индивидуальному развитию и налаживанию взаимодействия с другими участниками группы.
4. Рефлексивное задание «Групповые феномены». Необходимо привести примеры групповых феноменов, изученных на практическом занятии, из личного опыта.
5. Рефлексивное задание «Резюме». Необходимо составить резюме на основе информации и рекомендаций, полученных на практическом занятии.
6. Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер». На основе диагностики темперамента и характера необходимо составить психологический портрет, дать рекомендации по выбору и планированию собственной деятельности.

Все рефлексивные задания выполняются студентами по мере освоения соответствующих тем на лекционных и практических занятиях. Все работы выполняются студентом самостоятельно и сдаются преподавателю в письменном виде.

2. Критерии оценки

Каждое рефлексивное задание оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Задание считается **невыполненным**, если студент не выполнил базовые требования к заданию или выполнил его самостоятельно. Оценка составляет 0-2 балла.

Задание выполнено на **пороговом** уровне, если задание выполнено не в полном объеме, либо допущено большое количество ошибок при выполнении. Оценка составляет 3 балла.

Задание выполнено на **базовом** уровне, если студент выполнил основные требования к заданию, но имеются отдельные ошибки при выполнении. Оценка составляет 4 балла.

Задание считается выполненным **на продвинутом** уровне, если студент выполнил все требования к содержанию и объему работы. Оценка составляет 5 баллов.

3. Шкала оценки

За все рефлексивные задания студент может получить максимум 30 баллов, при этом необходимо набрать не менее 15 баллов по итогам выполнения всех заданий.

В общей оценке по дисциплине баллы за выполнение рефлексивных заданий учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Примеры вариантов выполнения заданий

Рефлексивное задание «Барьеры общения».

«Внешние помехи»: я не мог слышать, что мне говорит друг, когда мы с ним ехали в метро.

Рефлексивное задание «Анализ своей роли в команде».

По результатам теста моя роль – коллективист. Это соответствует моим типичным проявлениям в команде: я стараюсь делать так, чтобы не возникало конфликтов между участниками и мне сложно работать, когда напряженная эмоциональная атмосфера в группе.

Мне легко работать с большинством представителей командных ролей, т.к. я умею находить общий язык с другими людьми. Затруднения могут возникать с представителями роли «Возмутитель спокойствия», потому что они бывают грубыми и не учитывают особенности и эмоции членов команды.

Чтобы повысить мою эффективность в команде, мне необходимо научиться принимать быстрые решения, а также в некоторых случаях уметь абстрагироваться от атмосферы в группе.

Рефлексивное задание «Групповые феномены».

«Социальная лень»: при выполнении лабораторной работы в группе из 5 человек, двое студентов не включались в работу, т.к. надеялись на своих товарищей.