

Приложение 1

Рабочая программа дисциплины
Социальные технологии

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:	
з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	
з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
у2. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	
у3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
Компетенция ФГОС: ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию; в части следующих результатов обучения:	
з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	
з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	
у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	

2. Требования НГТУ к результатам освоения дисциплины

Таблица 2.1

Результаты изучения дисциплины по уровням освоения (иметь представление, знать, уметь, владеть)	Формы организации занятий
<i>Социальные технологии</i>	
ОК.5.з1 знать закономерности формирования и развития коллективов	
1.знать закономерности формирования и развития коллективов	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.з2 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
2.знать понятие конфликта, этапы развития конфликта	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
3.знать способы урегулирования конфликтов	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.знать стратегии поведения в конфликте	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
5.знать особенности поведенческих характеристик личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.у1 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
6.уметь применять техники эффективных коммуникаций	Практические занятия; Самостоятельная работа
7.знать приемы группового планирования деятельности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.у2 владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	

8.уметь применять технологию ведения переговоров	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.y3 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
9.уметь применять технологии конфликторазрешения	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.5.y4 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
10.уметь выстраивать коммуникацию с учетом индивидуальных особенностей участников	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.z1 знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	
11.знать основы самопрезентации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
12.знать принципы поиска и привлечения ресурсов для достижения целей	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.z2 знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	
13.знать основные характеристики интеллектуального и профессионального потенциала личности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.y2 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	
14.уметь разрабатывать социальные проекты	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
15.уметь выявлять ошибки планирования деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
16.владеть приемами планирования индивидуальной деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

Темы лекций	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 3				
Дидактическая единица: Технологии управления конфликтом				
1. Конфликт: понятие, типы, динамика конфликта	0	2	2	Студенты слушают лекцию и составляют конспект по следующим разделам: понятие конфликта, типологии конфликтов, причины конфликтов, динамика конфликта
2. Разрешение конфликта	0	1	3, 4	Студенты слушают лекцию и составляют конспект по следующим разделам: технологии разрешения и урегулирования конфликтов
3. Переговоры как способ разрешения конфликта	0	2	3, 4	Студенты слушают лекцию и составляют конспект по следующим разделам: понятие переговоров, виды и функции переговоров, этапы переговорного процесса
Дидактическая единица: Социально-проектные технологии				

4. Разработка проекта как технология решения социальных проблем	1	1	12, 13, 14	Студенты слушают лекцию и составляют коспект по следующим разделам: понятие социального проекта, проектный цикл, проектирование при разрешении социальных проблем, этапы проектной деятельности
5. Фандрайзинг как этап проектной деятельности	1	1	12, 13, 14	Студенты слушают лекцию и составляют коспект по следующим разделам: понятие фандрайзинга, мотивация деятельности
6. Презентация результатов деятельности	1	1	11, 15, 16	Студенты слушают лекцию и составляют коспект по следующим разделам: презентация результатов индивидуальной и групповой деятельности

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 3				
Дидактическая единица: Технологии управления конфликтом				
1. Функции конфликта	1	1	2	Студенты работают в подгруппах, определяют положительные и отрицательные функции конфликт, участвуют в групповой дискуссии
2. Стратегии поведения в конфликте	1	1	10, 3, 4, 9	Студенты изучают стратегии поведения в конфликте на примере сетки Томаса-Киллмана, проходят опросник Томаса-Киллмана для определения собственной доминирующей стратегии
3. Анализ конфликта	2	2	2, 4, 9	Студенты анализируют конфликты по приведенным видеофрагментам
4. Особенности группового конфликта	3	3	1, 3, 4, 6, 8, 9	Игра "Кораблекрушение", групповая дискуссия по результатам игры
5. Переговоры	5	5	10, 3, 4, 5, 6, 8, 9	Игра "Черти и балда", отработка техник переговорного процесса
Дидактическая единица: Социально-проектные технологии				
6. Социальный проект	1	1	13, 14, 16	Обсуждение социальных проблем общества и группы, выделение проблем для написания социального проекта
7. Планирование групповой и индивидуальной деятельности	1	1	15, 16, 7	Студенты разрабатывают раздел социального проекта "Этапы и мероприятия"

8. Фандрайзинг	1	1	12, 14	Групповая дискуссия "Поиск и привлечение ресурсов"
9. Презентация деятельности	1	1	11, 7	Игра "Собеседование", игра "Презентация нас"
10. Защита проекта	1	2	11, 15	Студенты презентуют и защищают социальные проекты

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 3				
1	Контрольные работы	13, 14, 15, 16, 7	10	2
Студенты разрабатывают социальный проект: 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. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148 . - Загл. с экрана.				
2	Подготовка к занятиям	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9	6	1
Студенты самостоятельно изучают и анализируют литературу по курсу: Серебрянникова О. А. Фандрайзинг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215056 . - Загл. с экрана. 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. 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. 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. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148 . - Загл. с экрана.				
3	Подготовка к аттестации	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	6	2
Студенты готовятся к устному собеседованию по вопросам к зачету: Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148 . - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

Для организации и контроля самостоятельной работы обучающихся, а также проведения консультаций применяются информационно-коммуникационные технологии (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Деятельность	Информационно-коммуникационные технологии
Информирование	e-mail:yurkova@corp.nstu.ru
Консультирование	e-mail:yurkova@corp.nstu.ru
Контроль	Среда электронного обучения НГТУ
Размещение учебных материалов	Среда электронного обучения НГТУ; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОК.5; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде; у2. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		
Краткое описание применения: моделирование разнообразных аспектов социального взаимодействия		
2	Дискуссия	ОК.5; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у3. 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		
3	Кейс-стади	ОК.5;
Формируемые умения: з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации		
Краткое описание применения: студенты анализируют ситуацию (кейс) и представляют свои способы решения в дискуссии с другими студентами		

4	Лекция в форме дискуссии	ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма		
Краткое описание применения: преподаватель при изложении учебного материала использует ответы студентов на поставленные вопросы, организует свободный обмен мнениями		

5	Проблемный метод	ОК.7;
Формируемые умения: у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма		
Краткое описание применения: студенты в процессе группового взаимодействия разрабатывают способы решения поставленных проблемных ситуаций		

6. Литература

Основная литература

1. Искусство презентаций и ведения переговоров: Учебное пособие / М.Л.Асмолова. - 2-е изд. - М.: ИЦ ПРИОР: 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.
2. Конфликтология : учебник / А. Я. Кибанов [и др. ; под ред. А. Я. Кибанова] ; Гос. ун-т упр. - Москва, 2012. - 300, [1] с. : ил.
3. 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.

Дополнительная литература

1. Акберов К. Ч. Менеджмент : учебник / К. Ч. Акберов, Б. В. Малозёмов, Т. В. Плюхина ; Моск. ин-т предпринимательства и права (Новосиб. фил.), Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2015. - 228 с. : ил., табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000220180
2. 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.
3. Щербина В. В. Социальные технологии: история появления термина, трансформация содержания, современное состояние / В. В. Щербина // Социологические исследования. - 2014. - № 7. - С. 113-124.

Интернет-ресурсы

1. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: <http://znanium.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 "Znanium.com" : <http://znanium.com/>

7. Методическое и программное обеспечение

7.1 Методическое обеспечение

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 АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148. - 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. Серебрянникова О. А. Фандрайзинг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215056. - Загл. с экрана.
5. 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 Специализированное программное обеспечение

- 1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ
- 2 Microsoft Office

8. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	Используется для презентационного сопровождения лекционного материала и выступления студентов на практических занятиях

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.5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта		Зачет, вопросы 4-8
ОК.5	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина:"Организационная психология":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, 15
ОК.5	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Дисциплина:"Социальные технологии":Анализ конфликта Конфликт: понятие, типы, динамика конфликта Переговоры Переговоры как способ разрешения конфликта Разрешение конфликта Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 1-8
ОК.5	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры		Зачет, вопросы 7, 8
ОК.5	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина:"Организационная психология":Роли в команде	Рефлексивное задание «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопрос 2
ОК.5	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация деятельности	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 7, 8, 15
ОК.5	у1. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	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.5	у2. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Организационная психология".Барьеры общения и способы их преодоления Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие общения; функции, стороны, стили общения	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Резюме», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 1, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 16, 18
ОК.5	у2. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры		Зачет, вопросы 4-8
ОК.5	у3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты	Рефлексивное задание «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 6, 15
ОК.5	у3. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 4-8
ОК.5	у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры		Зачет, вопросы 4-8
ОК.5	у4. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Организационная психология".Барьеры общения и способы их преодоления Групповые феномены и эффекты Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Групповые феномены», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 1-3, 15
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Социальные технологии":Защита проекта Презентация деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 9-15

ОК.7	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина: "Организационная психология": Диагностика индивидуальных характеристик Самоорганизация и самомотивация	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 9, 12, 16-20
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина: "Социальные технологии": Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина: "Организационная психология": Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент		Зачет, вопросы 9, 11, 14, 17, 19, 20
ОК.7	у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина: "Социальные технологии": Защита проекта Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольные работы, разделы 2-10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	у2. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина: "Организационная психология": Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Резюме»	Зачет, вопросы 9, 11, 12, 14, 16-20

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках модуля.

Промежуточная аттестация по модулю проводится в 3 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.5, 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 3 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.

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.5, 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, 3 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

1. Выберите один правильный вариант ответа. Конфликт – это:

1. ситуация, в которой два или более субъекта выясняют правомерность своих позиций.
2. трудная ситуация взаимодействия двух или более субъектов.
3. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия
4. ситуация взаимодействия субъектов, последствия которой носят деструктивный характер.

2. Выберите один правильный вариант ответа. Латентный конфликт – это:

1. конфликт, который в силу объективных причин должен иметь место, но не актуализируется
2. конфликт, который либо непреднамеренно, либо сознательно приписывается не тем сторонам, между которыми он действительно происходит
3. конфликт, в основе которого случайные, легко поддающиеся изменению обстоятельства, но они не осознаются конфликтующими сторонами
4. конфликт, при котором столкновение интересов существует объективно, осознается участниками и не зависит от какого-либо изменяемого фактора

3. Выберите один правильный вариант ответа. Оппонент 1 ранга - это:

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

4. Выберите все правильные варианты ответа. К объективным причинам конфликтов относятся:

1. разбалансированное ролевое поведение
2. столкновение интересов, мнений, установок людей в процессе жизнедеятельности
3. плохое развитие эмпатии
4. субъективная оценка поведения
5. потеря и искажение информации
6. недостаток значимых материальных и духовных благ
7. соревнование и конкуренция
8. низкая конфликтоустойчивость

9. слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий

5. Такой способ разрешения межличностного конфликта, как урегулирование конфликта путём взаимных уступок, называется

6. Выберите три правильных варианта ответа. Стиль поведения «Соперничество» целесообразно использовать, когда:

1. для вас более важно сохранить отношения, чем победить.
2. итог намного важнее для другой стороны, и вам на это не все равно.
3. вы пока не готовы брать ответственность за решение, нужно выиграть время.
4. исход важен для вас, и вы обладаете авторитетом для принятия решения.
5. оппонент может вынести для себя полезный урок, если вы пойдете у него на поводу.
6. ситуация слишком накалена, нужна пауза, чтобы эмоции поутихли.
7. есть вероятность, что проблема разрешится сама собой или станет неактуальной.
8. решение необходимо принять быстро.
9. вы убеждены в своей правоте на столько, что готовы пожертвовать отношениями и репутацией.

7. Выберите три правильных варианта ответа. К этапам развития конфликта относятся:

1. активный конфликт
2. этап агрессии
3. предконфликтная стадия
4. скрытый конфликт
5. открытый конфликт
6. стадия примирения сторон
7. поиск совместного решения
8. этап привлечения ресурсов
9. пассивный конфликт
10. послеконфликтная стадия
11. разрешение конфликта

8. Выберите один правильный вариант ответа. Инцидент – это:

1. интенсификация борьбы оппонентов.
2. стечение обстоятельств, приводящих к столкновению сторон (случайный, спровоцированный субъектами, естественным ходом или 3ми лицами)
3. ситуация, в которой два или более субъекта воспринимают, что их цели взаимно несовместимы.
4. признание реальности конфликта конфликтующими сторонами.

9. Выберите один правильный вариант ответа. Предмет конфликта – это:

1. объективно существующая или воспринимаемая в качестве таковой проблема, служащая основой конфликта
2. то, о чем заявляет участник конфликта
3. материальная, духовная или социальная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся оба оппонента
4. конечные цели участника конфликта

10. Выберите один правильный вариант ответа. Стратегия ведения переговоров, при которой стороны ориентированы на сопротивление и ведут спор о конкретных позициях, называется:

1. позиционный спор
2. позиционные переговоры
3. позиционный торг
4. позиционный конфликт

11. Выберите все правильные варианты ответа. К способам разрешения конфликта с участием третьей стороны относятся:

1. посредничество
2. прямые переговоры
3. суд
4. абилитация
5. фрустрация
6. аномия
7. арбитраж

12. Выберите один правильный ответ. Этап подготовки к переговорам включает следующие два аспекта:

1. индивидуальный и групповой
2. содержательный и организационный
3. основной и второстепенный
4. первичный и вторичный

13. Выберите один правильный ответ. На какие типы делятся переговоры в зависимости от привлечения третьей стороны

1. прямые и непрямые
2. двусторонние и многосторонние
3. прямые и косвенные
4. включенные и опосредованные

14. Выберите один правильный ответ. Какую стратегию используют участники конфликта при реализации переговоров на основе интересов?

1. соперничество
2. компромисс
3. сотрудничество
4. избегание
5. приспособление

15. Выберите один правильный вариант ответа. Медиация – это:

1. форма консультирования, где специалист советует клиенту, как жить дальше.
2. внесудебное разрешение конфликта с помощью третей, нейтральной стороны (посредника).
3. часть судебного делопроизводства.
4. род психических упражнений, употребляемых в составе духовно-религиозной или оздоровительной практики

16. Выберите все правильные варианты ответа. Целями социального проектирования являются:

1. повышение общего уровня культуры
2. привлечение внимания к актуальным социальным проблемам
3. включение в реальную практическую деятельность по разрешению актуальных социальных проблем
4. формирование социально-личностных компетенций

17. Выберите все правильные варианты ответа. К этапам социального проектирования относятся:

1. реализация проекта
2. презентация проекта
3. окупаемость проекта
4. разработка проекта
5. фандрайзинг
6. коучинг

18. Выберите один правильный вариант ответа. Ресурсы – это:

1. некая сумма денег для решения поставленной задачи
2. люди, которые готовы реализовывать проекты, направленные на решение проблем территории

3. совокупность самых разнообразных средств, возможностей и способностей, которые можно задействовать в достижении желаемых целей и задач.

19. Выберите все правильные варианты ответа. Перечислите виды ресурсов, на которые может быть направлена фандрайзинговая кампания:

1. информационные
2. человеческие
3. метеорологические
4. административные
5. материальные
6. природные
7. правовые
8. коммуникативные
9. финансовые
10. нематериальные
11. сетевые

20. Определите правильную последовательность этапов жизненного цикла проекта

Этап	Порядковый номер
1. Осуществление деятельности	
2. Формулировка цели	
3. Разработка логики проекта	
4. Анализ и подведение итогов	
5. Определение проблемы	
6. Разработка плана и бюджета	
7. Определение потребностей	

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

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

«_____» _____ 20 г.

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*.

2. 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.

3. 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, 3 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
3 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 потребуется 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.

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

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