

Приложение 2

Рабочая программа дисциплины Организационная психология

1. Внешние требования

Таблица 1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; в части следующих результатов обучения:
з1. знать закономерности формирования и развития коллективов
з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности
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
у5. 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
у1. 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
---	---------------------------

Организационная психология

ОК.6.з1 знать закономерности формирования и развития коллективов	
1. групповые феномены	Практические занятия; Самостоятельная работа
2. командные роли и командное поведение	Практические занятия; Самостоятельная работа
3. понятие команды, этапы формирования команды	Лекции; Практические занятия
4. основы командообразования	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
5. основы управления командой	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
6. диагностировать проблемы на разных этапах развития команды	Лекции; Практические занятия
ОК.6.з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
7. особенности поведения в команде людей с различными индивидуально-типологическими характеристиками	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у2 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
8. подбирать партнеров для эффективной работы команды	Практические занятия; Самостоятельная работа
9. факторы, влияющие на эффективность работы команды и условия эффективной командной работы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
10. вырабатывать рекомендации по повышению групповой сплоченности и эффективной работы группы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
11. предлагать решения для снижения негативных эффектов в командной работе	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

ОК.6.у3 владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	
12.стили общения и взаимодействия	Лекции; Практические занятия
13.противостоять влиянию эффектов межличностного восприятия	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
14.техниками установления контакта	Практические занятия; Самостоятельная работа
15.основы вербальной и невербальной коммуникации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
16.барьеры общения и способы их преодоления	Практические занятия; Самостоятельная работа
17.механизмы и эффекты межличностного восприятия	Лекции; Самостоятельная работа
18.распознавать и преодолевать барьеры общения	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
19.выстраивать коммуникацию с учетом индивидуальных особенностей участников	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
20.проявление и влияние индивидуальных характеристик в коммуникации	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у5 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
21.техники эффективного общения	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.з1 знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	
22.об индивидуальном стиле деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
23.выделять ведущие мотивы и учитывать их в деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
24.основы тайм - менеджмента	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.з2 знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	
25.выявлять ошибки планирования деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
26.применять методики диагностики личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.у1 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	
27.приемами презентации и аргументации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
28.методики диагностики особенностей личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
29.основы самопрезентации	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: 4				
Дидактическая единица: Общение и взаимодействие				

1. Понятие общения; функции, стороны, стили общения	0	2	12, 15, 27	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции
2. Особенности восприятия другого человека в процессе общения	2	2	11, 13, 17, 19, 21, 27	Студенты делают конспект по лекционному материалу, отвечают на вопросы преподавателя в ходе лекции, приводят примеры
Дидактическая единица: Работа в команде				
3. Понятие команды, характеристика командой работы	0	2	10, 11, 3, 4, 5, 6, 9	Студенты делают конспект по лекционному материалу и получают ответы на задаваемые преподавателю вопросы по теме лекции
Дидактическая единица: Самопознание и саморазвитие				
4. Самоорганизация и самомотивация	1	2	22, 23, 25	Студенты делают конспект по лекционному материалу, отвечают на вопросы преподавателя в ходе лекции, приводят примеры

Таблица 3.2

Темы практических занятий	Активные формы, час.	Часы	Ссылки на результаты обучения	Учебная деятельность
Семестр: 4				
Дидактическая единица: Общение и взаимодействие				
1. Понятие вербальной и невербальной коммуникации	2	2	15, 16, 18, 20, 21	Студенты выполняют упражнения на передачу вербальной и невербальной информации. В режиме диалога обсуждаются следующие вопросы: системы невербальной коммуникации; культурные особенности проявления невербальной коммуникации; причины сложностей понимания невербальной коммуникации и способы их преодоления; искажение информации в процессе общения.
2. Барьеры общения и способы их преодоления	2	2	12, 16, 18, 21	В режиме диалога обсуждаются следующие вопросы: понятие барьеров общения; виды барьеров и способы их преодоления. Студенты приводят примеры коммуникативных барьеров.
Дидактическая единица: Работа в команде				

3. Роли в команде	2	2	10, 11, 19, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9	Осуществляется диагностика командных ролей по методике Р.М. Белбина. Изучение характеристик ролей. Обсуждение зависимости эффективности команды от ее состава.
4. Групповые феномены и эффекты	2	2	1, 10, 11, 2, 4, 5, 6, 7, 9	В режиме диалога обсуждаются следующие вопросы: феномены, возникающие в командной работе; факторы, приводящие к возникновению групповых феноменов; способы снижения негативного влияния групповых феноменов на деятельность команды.
5. Взаимодействие в команде	1	1	1, 10, 11, 16, 18, 2, 21, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Студенты выполняют командное задание, а затем анализируют: - свое поведение в группе; - какие групповые феномены и эффекты проявились в командной работе; - как себя проявляли представители разных командных ролей.
Дидактическая единица: Самопознание и саморазвитие				
6. Тайм-менеджмент	2	2	22, 24, 25	В режиме диалога изучаются следующие вопросы: основные понятия тайм-менеджмента; техники и приемы тайм-менеджмента; понятие индивидуального стиля деятельности. Студенты проводят анализ личных временных потерь, определяют подходящие им методы повышения своей эффективности.
7. Основы самопрезентации	2	2	13, 14, 15, 21, 27, 29	Обсуждаются виды и цели самопрезентации. Изучается резюме как форма самопрезентации: правила и типичные ошибки при его составлении. Обсуждается специфика самопрезентации при трудоустройстве.

8. Диагностика индивидуальных характеристик	4	5	12, 19, 20, 22, 23, 26, 28, 7	В режиме диалога изучаются следующие вопросы: понятие характера и темперамента; типологии характера и темперамента; темперамент как основа индивидуального стиля деятельности. Проводится диагностика характера и темперамента (по одной из методик: Д.Кейрси, К.Леонгарда-Н.Шмишека, Г.Айзенка).
---	---	---	-------------------------------	---

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 4				
1	Рефлексивное задание "Барьеры общения"	16, 18, 21	2	0
Привести примеры барьеров в общении, с которыми сталкивался студент в своей жизни : Цыганкова О. Е. Психология и технологии социального взаимодействия [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. Е. Цыганкова, А. А. Осинцева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682 . - Загл. с экрана.				
2	Рефлексивное задание "Самоанализ: мой темперамент и характер"	19, 20, 22, 23, 26, 28, 7	2	1
На основе диагностики темперамента и характера составить свой психологический портрет, дать себе рекомендации по выбору и планированию своей деятельности : Психология и педагогика. Раздел "Темперамент и характер" : [методическое пособие к практическим занятиям для 1 курса всех направлений дневной и заочной форм обучения] / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. Л. В. Меньшикова и др.]. - Новосибирск, 2009. - 74, [2] с. : табл.. - Режим доступа: http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2009/3659.pdf				
3	Рефлексивное задание "Групповые феномены"	1, 11	2	0
Привести примеры групповых феноменов из личного опыта : Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
4	Рефлексивное задание "Примеры эффектов межличностного восприятия"	13, 17, 21	2	1
Привести примеры эффектов межличностного восприятия и ошибок каузальной атрибуции из собственного опыта: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
5	Рефлексивное задание "Анализ своей роли в команде"	10, 2, 26, 28, 4, 5, 7, 8, 9	2	1
Анализ собственной роли в команде: проанализировать результат по тест Р.М. Белбина, составить рекомендации по индивидуальному развитию и налаживанию взаимодействия с другими участниками группы: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				
6	Рефлексивное задание "Резюме"	14, 27, 29	2	0

Составить резюме на основании информации и рекомендаций, полученной на семинаре: Цыганкова О. Е. Психология и технологии социального взаимодействия [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. Е. Цыганкова, А. А. Осинцева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682 . - Загл. с экрана.				
7	Правила эффективного использования времени	24, 25	2	0
Подготовить материал для семинара по тайм-менеджменту: Цыганкова О. Е. Психология и технологии социального взаимодействия [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. Е. Цыганкова, А. А. Осинцева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682 . - Загл. с экрана.				
8	Зачет	15	8	2
Повторение пройденного в модуле материала: Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555				

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
Консультирование	e-mail
Контроль	e-mail
Размещение учебных материалов	e-mail; ЭБС

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОК.6;
Формируемые умения: з1. знать закономерности формирования и развития коллективов; з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		
Краткое описание применения: Моделирование, упрощенное воспроизведение реальной ситуации общения и взаимодействия. Студенты в групповой работе справляются с задачей, предполагающей проигрывание определенных ролей и действие по заданным правилам.		

2	Дискуссия	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать закономерности формирования и развития коллективов; з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		
Краткое описание применения: Обсуждение вопросов, связанных со сложностями коммуникации и взаимодействия с другими людьми. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.		

3	Кейс-стади	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		
Краткое описание применения: Использование описания реальных ситуаций подготовки и прохождения собеседования. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.		

4	Лекция в форме дискуссии	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; 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; у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		
Краткое описание применения: Обращение в процессе лекции к опыту учащихся, побуждение к размышлению и нахождению способов применения полученных знаний на практике (осуществляется посредством постановки вопросов).		

5	Тренинг	ОК.6;
Формируемые умения: 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; у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере		
Краткое описание применения: Выполнение практических упражнений, направленных на актуализацию ошибок в коммуникации и командном взаимодействии, а также отработка навыков эффективного взаимодействия.		

6	Тренинг-семинар	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать закономерности формирования и развития коллективов; з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик 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: Знакомство с правилами проведения психологического тестирования и отработка практических навыков в процессе самодиагностики. Обсуждение результатов диагностики с коллегами и преподавателем.		

6. Литература

Основная литература

1. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник / Г. М. Андреева. - М., 2010
2. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / [Е. В. Драпак и др.] ; под ред. А. В. Карпова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. - Москва, 2016. - 570 с. : ил., табл. - Кн. доступна в электрон. библиотечной системе biblio-online.ru.
3. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 256 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0204-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=313109> - Загл. с экрана.
4. Майерс Д. Д. Социальная психология : [пер. с англ.] / Д. Майерс. - СПб. [и др.], 2008. - 793 с. : ил.
5. Панфилова А. П. Теория и практика общения : [учебное пособие] / А. П. Панфилова. - М., 2009. - 286, [1] с. : табл.

Дополнительная литература

1. Амельков А. А. Психологическая диагностика межличностного взаимодействия / А. А. Амельков. - Мозырь, 2006. - 107, [1] с. : табл.
2. Тайм-менеджмент. Полный курс [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Г.А. Архангельский, М.А. Лукашенко, Т.В. Телегина, С.В. Бехтерев ; Под ред. Г.А. Архангельского. — 3-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 311 с. - ISBN 978-5-9614-4580-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520753> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520753> - Загл. с экрана.
3. Вердербер Р. Психология общения. Тайны эффективного взаимодействия : полный курс / Р. Вердербер, К. Вердербер. - СПб., [2007]. - 412 с.
4. Горянина В. А. Психология общения : [учебное пособие для вузов, обучающихся на фак. педагогики, психологии и социал. работы] / В. А. Горянина ; Московский гос. соц. ун-т. - М., 2002. - 415, [1] с. : схем., табл.
5. Психология социальных ситуаций : Сер. Хрестоматия / [Сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной]. - СПб., 2001. - 403 с.
6. Доценко Е. Л. Психология общения : учебное пособие / Е. Л. Доценко ; Тюмен. гос. ун-т, Ин-т дистанц. образования, Ин-т психологии, педагогики, социал. упр. - Тюмень, 2011. - 295 с. : ил.

7. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.: 60х90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0262-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=416128> - Загл. с экрана.
8. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615081> - Загл. с экрана.
9. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801> - Загл. с экрана.
10. Чуфаровский Ю. В. Психология общения в становлении и формировании личности. - М., 2002. - 231 с.

Интернет-ресурсы

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

7. Методическое и программное обеспечение

7.1 Методическое обеспечение

1. Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555
2. Психология и педагогика. Раздел "Темперамент и характер" : [методическое пособие к практическим занятиям для 1 курса всех направлений дневной и заочной форм обучения] / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. Л. В. Меньшикова и др.]. - Новосибирск, 2009. - 74, [2] с. : табл. - Режим доступа: <http://www.library.nstu.ru/fulltext/metodics/2009/3659.pdf>
3. Цыганкова О. Е. Психология и технологии социального взаимодействия [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. Е. Цыганкова, А. А. Осинцева ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2017]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000235682. - Загл. с экрана.

7.2 Специализированное программное обеспечение

- 1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

8. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

№	Наименование	Назначение
1	Презентационное оборудование (мультимедиа-проектор, экран, компьютер для управления)	для проведения практических и лекционных занятий

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

Кафедра социальной работы и социальной антропологии
Кафедра специальной педагогики истр

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Социальные технологии

Образовательная программа: 09.03.01 Информатика и вычислительная техника, профиль:
Автоматизированные системы обработки информации и управления в социальной сфере

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины
 Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине Социальные технологии 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	Дидактическая единица:1 Социальные технология, технология, социальная система, социальный объект, социальный субъект, социальные организации. 1.1 Понятие "Социальные технологии". Подходы к изучению социальных технологий. Дидактическая единица:2 Макротехнологии, мезотехнологии, микротехнологии, кабинетные технологии, лабораторные и полевые технологии. 2.2 Виды и уровни "социальных технологий". Дидактическая единица:3 Политические технологии, технологии информационного и правового обеспечения, технологии экономического функционирования общества, технологии духовно-культурного развития. 3.3 Система социальных технологий. Дидактическая единица:4 Управленческие функции, руководитель, функция целеполагания коллектива, согласование, контроль. 4.4 Социальные технологии в организационно-управленческой деятельности. Дидактическая единица:6 Целеполагание, руководитель, управление, консолидация, результат, воздействие. 6.6 Групповое планирование деятельности. Дидактическая единица:7	Практические работы Текущий контроль	зачет

		Стиль, авторитарный, демократический, попустительский, женский стиль управления, мужской стиль управления, партнерский. 7.7 Стиль руководства малой группой. Дидактическая единица:9 Эмоции, чувства, стресс, профессиональный стресс, алекситимия, профессиональный стресс успеха, достижения. 9.9 Эмоции и человеческие взаимоотношения. Влияние эмоционального состояния на работоспособность.		
ОК.6	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Дидактическая единица:1 Социальные технологии, технология, социальная система, социальный объект, социальный субъект, социальные организации. 1.1 Понятие "Социальные технологии". Подходы к изучению социальных технологий. Дидактическая единица:2 Макротехнологии, мезотехнологии, микротехнологии, кабинетные технологии, лабораторные и полевые технологии. 2.2 Виды и уровни "социальных технологий". Дидактическая единица:4 Управленческие функции, руководитель, функция целеполагания коллектива, согласование, контроль. 4.4 Социальные технологии в организационно-управленческой деятельности. Дидактическая единица:5 Личностные черты, интеллект, опыт, возраст, авторитет, образованность. 5.5 Поведенческие и психологические качества личности в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:6 Целеполагание, руководитель, управление, консолидация, результат, воздействие. 6.6 Групповое планирование деятельности.	Практические работы Текущий контроль	зачет

		Дидактическая единица:7 Стиль, авторитарный, демократический, попустительский, женский стиль управления, мужской стиль управления, партнерский. 7.7 Стиль руководства малой группой. Дидактическая единица:9 Эмоции, чувства, стресс, профессиональный стресс, алекситимия, профессиональный стресс успеха, достижения. 9.9 Эмоции и человеческие взаимоотношения. Влияние эмоционального состояния на работоспособность. Дидактическая единица:11 Барьеры общения, виды конфликтов, соперничество, сотрудничество, приспособление, компромисс, игнорирование. 11.11 Технологии конфликтов разрешения.		
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дидактическая единица:3 Политические технологии, технологии информационного и правового обеспечения, технологии экономического функционирования общества, технологии духовно-культурного развития. 3.3 Система социальных технологий. Дидактическая единица:4 Управленческие функции, руководитель, функция целеполагания коллектива, согласование, контроль. 4.4 Социальные технологии в организационно-управленческой деятельности. Дидактическая единица:6 Целеполагание, руководитель, управление, консолидация, результат, воздействие. 6.6 Групповое планирование деятельности. Дидактическая единица:7 Стиль, авторитарный, демократический, попустительский, женский стиль управления, мужской стиль управления,	Практические работы Текущий контроль	зачет

		партнерский. 7.7 Стиль руководства малой группой. Дидактическая единица:9 Эмоции, чувства, стресс, профессиональный стресс, алекситемия, профессиональный стресс успеха, достижения. 9.9 Эмоции и человеческие взаимоотношения. Влияние эмоционального состояния на работоспособность. Дидактическая единица:10 Собеседник, оппонент, профессиональный этикет, ведение диалога, аргументация. 10.10 Технологии ведения переговоров. Дидактическая единица:11 Барьеры общения, виды конфликтов, соперничество, сотрудничество, приспособление, компромисс, игнорирование. 11.11 Технологии конфликтного разрешения.		
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дидактическая единица:3 Политические технологии, технологии информационного и правового обеспечения, технологии экономического функционирования общества, технологии духовно-культурного развития. 3.3 Система социальных технологий. Дидактическая единица:4 Управленческие функции, руководитель, функция целеполагания коллектива, согласование, контроль. 4.4 Социальные технологии в организационно-управленческой деятельности. Дидактическая единица:8 Коллектив, лидер, руководство, благоприятная среда, обязанности, сплоченность, продуктивная модель. 8.8 Социально - психологический климат коллектива и методы его оптимизации. Дидактическая единица:10	Практические работы Текущий контроль	зачет

		Собеседник, оппонент, профессиональный этикет, ведение диалога, аргументация. 10.10 Технологии ведения переговоров. Дидактическая единица:11 Барьеры общения, виды конфликтов, соперничество, сотрудничество, приспособление, компромисс, игнорирование. 11.11 Технологии конфликто разрешения. Дидактическая единица:13 Принципы общения с людьми, общение, улыбка, похвала, комплимент, репутация, симпатия, антипатия, Я - высказывание. Ты - высказывание. 13.13 Техники эффективного общения.		
ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дидактическая единица:5 Личностные черты, интеллект, опыт, возраст, авторитет, образованность. 5.5 Поведенческие и психологические качества личности в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:10 Собеседник, оппонент, профессиональный этикет, ведение диалога, аргументация. 10.10 Технологии ведения переговоров. Дидактическая единица:12 Манипуляция, актуализация, человек - манипулятор, руководитель - манипулятор, подчиненный. 12.12 Техники манипуляции и техники противодействия манипуляциям в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:13 Принципы общения с людьми, общение, улыбка, похвала, комплимент, репутация, симпатия, антипатия, Я - высказывание. Ты - высказывание. 13.13 Техники эффективного общения.	Практические работы Текущий контроль	зачет

ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дидактическая единица:3 Политические технологии, технологии информационного и правового обеспечения, технологии экономического функционирования общества, технологии духовно-культурного развития. 3.3 Система социальных технологий. Дидактическая единица:5 Личностные черты, интеллект, опыт, возраст, авторитет, образованность. 5.5 Поведенческие и психологические качества личности в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:8 Коллектив, лидер, руководство, благоприятная среда, обязанности, сплоченность, продуктивная модель. 8.8 Социально - психологический климат коллектива и методы его оптимизации. Дидактическая единица:10 Собеседник, оппонент, профессиональный этикет, ведение диалога, аргументация. 10.10 Технологии ведения переговоров. Дидактическая единица:11 Барьеры общения, виды конфликтов, соперничество, сотрудничество, приспособление, компромисс, игнорирование. 11.11 Технологии конфликто разрешения. Дидактическая единица:12 Манипуляция, актуализация, человек - манипулятор, руководитель - манипулятор, подчиненный. 12.12 Техники манипуляции и техники противодействия манипуляциям в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:13 Принципы общения с людьми, общение, улыбка,	Практические работы Текущий контроль	зачет
------	--	---	--	-------

		похвала, комплимент, репутация, симпатия, антипатия, Я - высказывание. Ты - высказывание. 13.13 Техники эффективного общения.		
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дидактическая единица:5 Личностные черты, интеллект, опыт, возраст, авторитет, образованность. 5.5 Поведенческие и психологические качества личности в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:8 Коллектив, лидер, руководство, благоприятная среда, обязанности, сплоченность, продуктивная модель. 8.8 Социально - психологический климат коллектива и методы его оптимизации. Дидактическая единица:10 Собеседник, оппонент, профессиональный этикет, ведение диалога, аргументация. 10.10 Технологии ведения переговоров. Дидактическая единица:12 Манипуляция, актуализация, человек - манипулятор, руководитель - манипулятор, подчиненный. 12.12 Техники манипуляции и техники противодействия манипуляциям в профессиональной деятельности. Дидактическая единица:13 Принципы общения с людьми, общение, улыбка, похвала, комплимент, репутация, симпатия, антипатия, Я - высказывание. Ты - высказывание. 13.13 Техники эффективного общения.	Практические работы Текущий контроль	зачет
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дидактическая единица:8 Коллектив, лидер, руководство, благоприятная среда, обязанности, сплоченность, продуктивная модель. 8.8	Практические работы Текущий контроль	зачет

		Социально - психологический климат коллектива и методы его оптимизации. Дидактическая единица:11 Барьеры общения, виды конфликтов, соперничество, сотрудничество, приспособление, компромисс, игнорирование. 11.11 Технологии конфликторазрешения.		
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дидактическая единица:8 Коллектив, лидер, руководство, благоприятная среда, обязанности, сплоченность, продуктивная модель. 8.8 Социально - психологический климат коллектива и методы его оптимизации. Дидактическая единица:12 Манипуляция, актуализация, человек - манипулятор, руководитель - манипулятор, подчиненный. 12.12 Техники манипуляции и техники противодействия манипуляциям в профессиональной деятельности.	Практические работы Текущий контроль	зачет
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дидактическая единица:13 Принципы общения с людьми, общение, улыбка, похвала, комплимент, репутация, симпатия, антипатия, Я - высказывание. Ты - высказывание. 13.13 Техники эффективного общения.	Практические работы Текущий контроль	зачет

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по **дисциплине** проводится None, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ОК.7.

Зачет проводится в форме написания реферата и защиты реферата в виде презентации по выбранной тематике

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

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

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.

Паспорт зачета

по дисциплине «Социальные технологии»

1. Методика оценки

Зачет проводится в форме написания реферата и защиты реферата в виде презентации по выбранной тематике. Зачет носит комплексный характер, включает в себя проверку теоретических знаний и практических умений, полученных в ходе изучения дисциплины (осуществлять анализ, умение обобщать информацию, делать выводы, резюмировать). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы. Требования к студенту по допуску к аттестации по дисциплине: посещение занятий, ведение конспектов лекций, выполнение всех самостоятельных и практических работ и форм текущего контроля.

2. Критерии оценки

Написание реферата и защита реферата в виде презентации считается **неудовлетворительным**, если студент в процессе выступления не способен показать причинно-следственные связи явлений или процессов, при ответе допускает принципиальные ошибки, тема не раскрыта или представлена недостаточно аргументировано. Оценка составляет *менее 20 баллов*.

Написание реферата и защита реферата в виде презентации засчитывается на **пороговом** уровне, если студент в процессе выступления дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, при ответе допускает не принципиальные ошибки, излагает материал непоследовательно, но пробелы не носят существенного характера. Оценка составляет от 20 до 30 *баллов*.

Написание реферата и защита реферата в виде презентации засчитывается на **базовом** уровне, если студент в процессе выступления формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные характеристики процессов, в ответе допускает некоторые неточности или несущественные ошибки. Оценка составляет от 31 до 40 *баллов*.

Написание реферата и защита реферата в виде презентации засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент в процессе выступления обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, приводит конкретные примеры из жизни, излагает материал четко, развернуто, не допускает ошибок.

Оценка составляет от 41 до 50 *баллов*.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета оставляет не

менее 10 баллов (из 20 возможных), а общая сумма баллов по итогам изучения курса составляет не менее 50 баллов.

В общей оценке по дисциплине баллы за контрольную работу учитываются в соответствии с правилами балльно – рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Для аттестации студентов по дисциплине используется балльно – рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15 – уровневой шкале ECTS (в соответствии с Положением о БРС НГТУ).

0-24	F	Неуд. (повторное изучение на платной основе)
25-49	FX	Неуд. с правом пересдачи
50-59	E	Удовл.
60-62	D-	
63-66	D	
67-69	D+	
70-72	C-	
73-76	C	Хорошо
77-79	C+	
80-82	B-	
83-85	B	
86-89	B+	Отлично
90-92	A-	
93-96	A	
97-100	A+	

Тематика рефератов «Социальные технологии»

Прогнозирование, проектирование и моделирование в профессиональной работе.

Социально-культурное проектирование

Проектирование тематической социальной сети.

Социальная диагностика и её информационное обеспечение.

Методология и технологии социального прогнозирования и социального проектирования.

Социальные обязательства государства. Социальные государства: сущность и её современная трансформация.

Социальные обязательства государства в контексте новейших российских реформ и новых факторов территориального развития.

Региональные возможности разработки и реализации социальных проектов.

Социальное прогнозирование и социальное проектирование в деятельности местного самоуправления.

Социальная проблематика российского города как предмет социального прогнозирования и социального проектирования.

Сельские населенные пункты как предмет социального прогнозирования и социального проектирования.

Социальное прогнозирование и социальное проектирование в разработке и реализации социальной политики на федеральном, региональном, муниципальном и корпоративном уровне

Роль в социальном прогнозировании методов ситуационного и проблемного анализа, SWOT-анализа, кластерного анализа.

Смысл, назначение и отличия социального проектирования от традиционного проектирования (создания различных инновационных проектов).

Общая схема установления, организации и исполнения социальных обязательств государства.

Общие блоки социальной проблематики городов в настоящее время

Роль города в организации социальной жизни страны

Специфические социальные проблемы «закрытых» городов и наукоградов.

Тема, предложенная студентом.

Паспорт текущей аттестации

по дисциплине «Социальные технологии», 4 семестр

1. Методика оценки

Текущий контроль представлен вопросами и заданиями следующего характера: терминологический диктант, тестовая проверка знаний, задание на сопоставление, задание на соответствие. Перечень и содержание заданий доводится до студентов после завершения изучения темы. Контроль проводится письменно.

2. Критерии оценки

Каждое задание оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями. Работа считается невыполненной, если студент набрал менее 50 % правильных ответов. Оценка составляет менее 20 баллов.

Работа выполнена на пороговом уровне, если студент набрал от 50 до 69% правильных ответов. Оценка составляет от 20 до 30 баллов.

Работа выполнена на базовом уровне, если студент набрал от 70 до 89% правильных ответов. Оценка составляет от 31 до 40 баллов.

Работа выполнена на продвинутом уровне, если студент набрал от 90 до 100 % правильных ответов. Оценка составляет от 41 до 50 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за работу учитываются в соответствии с правилами балльно – рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины. Для аттестации студентов по дисциплине используется балльно – рейтинговая система (БРС), позволяющая выставлять оценки по традиционной шкале и 15 – уровневой шкале ECTS (в соответствии с Положением о БРС НГТУ).

0-24	F	Неуд. (повторное изучение на платной основе)
25-49	FX	Неуд. с правом пересдачи
50-59	E	Удовл.
60-62	D-	
63-66	D	
67-69	D+	
70-72	C-	
73-76	C	Хорошо
77-79	C+	
80-82	B-	
83-85	B	
86-89	B+	
90-92	A-	Отлично
93-96	A	
97-100	A+	

Пример тестового задания

ЗАПИШИТЕ :
(для заданий 1-7)

1. Технология – это.....

2. Социальные технологии – это

3.не выходят за рамки деловых отношений.

4.- возникает между людьми из-за несовместимости их взглядов, интересов.

5.....- возникает при столкновении интересов различных групп.

6.....- противоречие между ожиданиями отдельной личности сложившимися в группе нормами поведения.

7.....- это урегулирование разногласий через взаимные уступки.

ПЕРЕЧИСЛИТЕ:

Для заданий 8 -9

8. Основные функции невербального общения:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

9. Функции общения

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

9. ЗАПИШИТЕ определения

Уровни развития команды	
Рабочая группа	
Псевдокоманда	
Потенциальная команда	.
Реальная команда	
Высокоэффективная команда	

УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ

(форма ответа «цифра-буква»

10 этапы развития команды

1. Формирование.	А. Большинству становится «ясно», кто есть кто, и они начинают самоопределяться в команде. Члены группы конкурируют за
------------------	--

	обладание более высоким статусом, за относительное влияние, дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения.
2. Смятение	Б расформируются самые успешные команды, социальные отношения их участников постепенно сходят на нет. Люди устают друг от друга, поэтому возникающие новые крупные проекты и идеи, собирают людей, предлагая иные конфигурации отношений.
3. Нормирование	В. Сформированная команда начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным. В это время может произойти смена лидеров, на сцену могут выйти лидеры «второй волны». Они внешне менее эффектны, но люди чувствуют себя с ними более уверенными и раскованными. стадия зрелости. Команда способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей. На этом этапе команде присущи все те качества, которые мы сформулировали в виде списка тринадцати характеристик.
4. Расформирование.	Г. Члены команды обмениваются информацией, принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает вежливость, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью..

1. Выберите правильный вариант.

А. Конфликт – это столкновение противоположных мнений, целей, взглядов и мотивов, выраженное в обостренной, жесткой форме.

Б. Конфликт выступает фактором социального развития, как позитивным, так и негативным.

- 1) Верно только А
- 2) Верно только Б
- 3). Оба суждения верны
- 4). Оба суждения не верны

2. Расположите в хронологическом порядке этапы конфликта:

а) инцидент; б) кульминация; в) завершение; г) предконфликтная ситуация; д) эскалация; е) деэскалация; ж) постконфликтная ситуация;

- 1) а, в, д, б, е, г, ж
- 2) а, б, в, г, д, е, ж
- 3) г, а, д, б, е, в, ж
- 4) д, г, а, е, б, ж, в

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

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра специальной педагогики истр

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмук
“ ” _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

Образовательная программа: 09.03.01 Информатика и вычислительная техника, профиль:
Автоматизированные системы обработки информации и управления в социальной сфере

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине
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	Дидактическая единица:1 Организационная власть как реальность 1.1 Основные понятия организационной психологии Дидактическая единица:2 Организационная концепция "человеческих отношений" 2.2 Организация Дидактическая единица:3 Технология коммуникативного процесса 3.3 Основы группового поведения Дидактическая единица:5 Формальное и неформальное общение 5.4 Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе.	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дидактическая единица:1 Организационная власть как реальность 1.1 Основные понятия организационной психологии Дидактическая единица:2 Организационная концепция "человеческих отношений" 2.2 Организация Дидактическая единица:3 Технология коммуникативного процесса 3.3 Основы группового поведения Дидактическая единица:5 Формальное и неформальное общение 5.4 Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе.	Практические занятия Контрольная работа	зачет

ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дидактическая единица:2 Организационная концепция "человеческих отношений 2.2 Организация Дидактическая единица:3 Технология коммуникативного процесса 3.3 Основы группового поведения Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дидактическая единица:3 Технология коммуникативного процесса 3.3 Основы группового поведения Дидактическая единица:4 Виды общения в организации, их характеристика 4.4 Общение в организации Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дидактическая единица:3 Технология коммуникативного процесса 3.3 Основы группового поведения Дидактическая единица:4 Виды общения в организации, их характеристика 4.4 Общение в организации Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дидактическая единица:4 Виды общения в организации, их характеристика 4.4 Общение в организации Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дидактическая единица:5 Формальное и неформальное общение 5.4 Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе. Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального	Дидактическая единица:4 Виды общения в организации, их характеристика 4.4 Общение в организации Дидактическая единица:5	Практические занятия Контрольная работа	зачет

	о потенциала личности	Формальное и неформальное общение 5.4 Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе. Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти		
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дидактическая единица:4 Виды общения в организации, их характеристика 4.4 Общение в организации Дидактическая единица:5 Формальное и неформальное общение 5.4 Структура формальных и неформальных отношений в производственной группе. Дидактическая единица:6 Власть 6.3 Источники власти	Практические занятия Контрольная работа	зачет

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

Промежуточная аттестация по **дисциплине** проводится None, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ОК.7.

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

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

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.

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационная психология», 4 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в форме написания проекта и защиты проекта в виде презентации по выбранной тематике. Зачет носит комплексный характер, включает в себя проверку теоретических знаний и практических умений, полученных в ходе изучения дисциплины (осуществлять анализ, умение обобщать информацию, делать выводы, резюмировать). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы. Требования к студенту по допуску к промежуточной аттестации: посещение занятий, ведение конспектов лекций, выполнение всех самостоятельных и практических работ и форм текущего контроля.

2. Критерии оценки

- Написание проекта и защита проекта в виде презентации считается **неудовлетворительным**, если студент в процессе выступления не способен показать причинно-следственные связи явлений или процессов, при ответе допускает принципиальные ошибки, тема не раскрыта или представлена недостаточно аргументированно. Оценка составляет *менее 20 баллов*.
- Написание проекта и защита проекта в виде презентации засчитывается на **пороговом** уровне, если студент в процессе выступления дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, при ответе допускает не принципиальные ошибки, излагает материал непоследовательно, но пробелы не носят существенного характера. Оценка составляет от 20 до 30 баллов.
- Написание проекта и защита проекта в виде презентации засчитывается на **базовом** уровне, если студент в процессе выступления формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные характеристики процессов, в ответе допускает некоторые неточности или несущественные ошибки. Оценка составляет от 31 до 40 баллов.
- Написание проекта и защита проекта в виде презентации для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент в процессе выступления обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, приводит конкретные примеры из практики, излагает материал четко, развернуто, не допускает ошибок. Оценка составляет от 41 до 50 баллов.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям оставляет не менее 20 баллов (из 50 возможных).

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

Характеристика работы студента	Диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS	Традиционная (4-уровневая) шкала оценки			
«Отлично» – работа высокого качества, уровень выполнения 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	98-100	A+	отлично	зачтено		
	93-97	A				
	90-92	A-				
«Очень хорошо» – работа хорошая, уровень выполнения отвечает большинству требований, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	87-89	B+			зачтено	
	83-86	B				
	80-82	B-				
«Хорошо» – уровень выполнения работы 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	77-79	C+				зачтено
	73-76	C				
	70-72	C-				
«Удовлетворительно» – уровень выполнения работы 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	67-69	D+	удовлетворительно	зачтено		
	63-66	D				

предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено,	60-62	D-		
«Посредственно» – работа слабая, уровень выполнения не отвечает большинству требований, теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	50-59	E		
«Неудовлетворительно» (с возможностью пересдачи) – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	25-49	FX	неудовлетворительно	незначе но
«Неудовлетворительно» (без возможности пересдачи) – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	0-24	F		

Тематика проекта «Организационная психология»

История возникновения организационной психологии.
Организационная культура и развитие.
Жизненный цикл организации : понятие, характеристика.
Неформальное общение в организации.
Личность и организация.
Проблемы нормы и патологии в организации.
Система организационного общения.
Ценности и организационное поведение.
Достоинства и недостатки тестирования в организации.
Природа групп в организации.
Источники власти.
Формальные и неформальные отношения в группе.
Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс
Власть как базовая категория организационной психологии
Ценности общества и стратегия организации
Ценностные и технические аспекты организационной деятельности
Ценности и организационное поведение
Неформальное общение в организации
Система организационного общения
Общение в организации
Формирование групповых норм
Групповая сплоченность и совместимость
Групповое давление и конформность
Почему люди образуют группы или вступают в них?
Природа групп в организации
Индивид в группе: возросшая мощь или потеря эффективности?
Разработка и внедрение программы организационного развития
Влияние культуры на организационную эффективность
Организация как открытая система
Формализация организационного поведения
Современные взгляды на роль технологии в организации
Управление организацией как искусство
Власть как межличностное взаимодействие
экспертная власть и референтная власть
Взаимосвязь оснований власти
Косвенные методы влияния
О проблемах субъекта организационной власти
Власть как базовая категория организационной психологии
Секреты умелого руководителя
Психологические проблемы в организации
Тема, предложенная студентом.

Паспорт контрольной работы

по дисциплине «Организационная психология», 4 семестр

1. Методика оценки

В контрольной работе представлены вопросы и задания следующего характера: терминологический диктант, тестовая проверка знаний, задание на сопоставление, задание на соответствие. Перечень и содержание заданий доводится до студентов после завершения изучения темы. Контрольная работа проводится письменно.

2. Критерии оценки

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

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

Контрольная работа считается невыполненной, если студент набрал менее 50 % правильных ответов. Оценка составляет менее 20 баллов.

Работа выполнена на пороговом уровне, если студент набрал от 50 до 69% правильных ответов. Оценка составляет от 20 до 30 баллов.

Работа выполнена на базовом уровне, если студент набрал от 70 до 89% правильных ответов. Оценка составляет от 31 до 40 баллов.

Работа выполнена на продвинутом уровне, если студент набрал от 90 до 100 % правильных ответов. Оценка составляет от 41 до 50 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. Для аттестации студентов по дисциплине используется балльно – рейтинговая система (БРС), позволяющая выставять оценки по традиционной шкале и 15 – уровневой шкале ECTS (в соответствии с Положением о БРС НГТУ)

0-24	F	Неуд. (повторное изучение на платной основе)
25-49	FX	Неуд. с правом пересдачи
50-59	E	Удовл.
60-62	D-	
63-66	D	
67-69	D+	
70-72	C-	
73-76	C	Хорошо
77-79	C+	
80-82	B-	
83-85	B	
86-89	B+	
90-92	A-	Отлично
93-96	A	
97-100	A+	

Пример тестового задания
УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ:

Для заданий 1-2
Форма ответа « цифра – буква»

А. Линейная структура	1. Постоянная необходимость в согласовании принимаемых решений производственных задач, обусловленных новыми целями функционирования и требующих определенных знаний.
Б. Функциональная структура	2. Широкая сеть горизонтальных связей, многочисленные пересечения которых с вертикалью образуются за счет взаимодействия руководителей проектов с руководителями функциональных подразделений
В. Линейно-функциональная структура	3. Один руководитель отвечает за весь объем деятельности, и передача управленческих решений каждому из подразделений одного уровня происходит только от одного начальника.
Г. Матричная структура	4. Специалисты отвечают только за определенный участок работы

А. Структурный подход в теории лидерства	1. Синтез структурных и поведенческих концепций в конкретных ситуационных переменных.
Б. Поведенческий подход в теории лидерства	2. выявить универсальную структуру личности эффективного сотрудника, определив свойственные ей черты
В. Ситуационный подход в теории лидерства	3. анализ лидерства в контексте реализуемого лидером поведения и выделять универсальные поведенческие особенности, обеспечивающие лидеру успех.

Запишите определения:

3. Партиципативное управление – это

4. Что изучает организационная психология –

ПЕРЕЧИСЛИТЕ

5. Этапы жизненного цикла организации:

- | | | |
|----|----|----|
| 1. | 2. | 3. |
| 4. | 5. | 6. |

6. Организационные структуры управления

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

7. Технология разработки социального проекта.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

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

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии
Кафедра специальной педагогики истр

“УТВЕРЖДАЮ”
ДИРЕКТОР ИСТР
д.соц.н., профессор Л.А. Осьмуков
“ ” 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: Автоматизированные системы обработки информации и управления в социальной сфере

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по модулю Психология и технологии социального взаимодействия 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	Социальные технологии: Особенности группового конфликта		Зачет, вопрос 1,2,3
ОК.6	з1 знать закономерности формирования и развития коллективов	Организационная психология: Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивное задание «Анализ своей роли в команде», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 2, 3, 6, 5
ОК.6	з2 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Социальные технологии: Анализ конфликта Конфликт: понятие, типы, динамика конфликта Переговоры Переговоры как способ разрешения конфликта Разрешение конфликта Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 5,6, 10, 11
ОК.6	з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Организационная психология: Диагностика индивидуальных характеристик Роли в команде	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 2, 2, 16, 18
ОК.6	з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Социальные технологии: Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 7,8
ОК.6	у2 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Социальные технологии: Особенности группового конфликта Переговоры Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация деятельности	Контрольная работа	Зачет, вопрос 9,12, 20
ОК.6	у2 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	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	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	Рефлексивное задание «Барьеры общения», «Резюме», «Примеры эффектов межличностных 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	Социальные технологии: Особенности группового конфликта Переговоры		Зачет, вопросы 4, 5, 18
ОК.6	у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Социальные технологии: Защита проекта Переговоры Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация деятельности Презентация результатов деятельности	Контрольная работа	Зачет, вопросы 8, 9, 10, 11
ОК.6	у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	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	Рефлексивное задание «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностных восприятия», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 1, 3, 5, 6, 10, 11, 14, 15
None	None уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Организационная психология: Барьеры общения и способы их преодоления Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивное задание «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностных восприятия», «Групповые феномены», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 1, 2, 3, 5, 6, 10, 15
None	None уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Социальные технологии: Анализ конфликта Защита проекта Особенности группового конфликта Переговоры Стратегии поведения в конфликте Фандрайзинг как этап проектной деятельности Функции конфликта		Зачет, вопросы 4, 13, 14
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1 знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Социальные технологии: Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения	Контрольная работа	Зачет, вопрос 15

		социальных проблем Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности		
ОК.7	з1 знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	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	Социальные технологии: Разработка проекта как технология решения социальных проблем		Зачет, вопросы 14,15,16
ОК.7	з2 знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Организационная психология: Диагностика индивидуальных характеристик Самоорганизация и самомотивация	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 2, 6, 7, 8, 9, 20
ОК.7	у1 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Социальные технологии: Особенности группового конфликта Планирование групповой и индивидуальной деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг		Зачет, вопросы 13, 14, 15
ОК.7	у1 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Организационная психология: Основы самопрезентации	Рефлексивное задание «Резюме»	Зачет, вопросы 2, 7, 9

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.

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

Зачет по модулю «Социальные технологии» проводится в устной форме, по билетам. Зачет по модулю «Организационная психология» в рамках дисциплины «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 компетенции проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

Мероприятия текущего контроля по дисциплине «Организационная психология»:

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.

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

Для получения зачета по модулю «Психология и технологии социального взаимодействия» студенту необходимо набрать не менее 25 баллов по каждой дисциплине «Организационная психология» и «Социальные технологии», при условии, что студент набирает в течение семестра не менее 20 баллов и не менее 5 баллов на зачете.

Далее баллы по дисциплинам «Организационная психология» и «Социальные технологии» суммируются и выставляется итоговая оценка. Для выставления итоговой оценки используется шкала, представленная в таблице.

Таблица

Диапазон баллов рейтинга	Оценка ECTS	Традиционная (4-уровневая) шкала оценки	
98-100	A+	отлично	зачтено
93-97	A		
90-92	A-		
87-89	B+		
83-86	B	хорошо	
80-82	B-		
77-79	C+		

73-76	C		
70-72	C-	удовлетворительно	
67-69	D+	удовлетворительно	зачтено
63-66	D		
60-62	D-		
50-59	E		
25-49	FX	неудовлетворительно	незачтено
0-24	F		

Общие правила выставления оценки по модулю 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 модуль, 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.

Паспорт зачета

дисциплины «Социальные технологии»

1. Методика оценки

Зачет проводится в устной и письменной форме, по билетам. Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-10, второй вопрос выбирается из диапазона вопросов 11-20 (список вопросов ниже). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма билета для зачета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет

Билет № _____

к зачету по дисциплине «Социальные технологии»

1. Техники эффективного общения.
2. Этапы фандрайзинговой компании

Утверждаю: зав. кафедрой СРСА _____ должность, ФИО
(подпись) (дата)

2. Критерии оценки

- Ответ на билет для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *0-4 баллов*.
- Ответ на билет для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать причинно-следственные связи явлений, оценка составляет *5-6 баллов*.
- Ответ на билет для зачета билет засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, может представить качественные характеристики процессов, оценка составляет *7-8баллов*.
- Ответ на билет для зачета билет засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент

при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, способен представить количественные характеристики определенных процессов, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 9-10 *баллов*.

3. Шкала оценки

Зачет по дисциплине «Социальные технологии» считается сданным, если сумма баллов за ответы по билетам 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.

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Социальные технологии»:

1. Техники эффективного общения.
2. Техники манипуляций.
3. Техники противодействия манипуляциям.
4. Понятие конфликта в контексте различных подходов.
5. Структурные элементы конфликтов.
6. Динамика конфликта.
7. Функции конфликта.
8. Стратегии поведения в конфликте.
9. Способы разрешения конфликта.
10. Понятие и типология переговоров.
11. Этапы переговорного процесса.
12. Техники переговорного процесса.
13. Техники формирования коллектива.
14. Социальное проектирование как технология решения социальных проблем.
15. Фандрайзинг: понятие и принципы.
16. Техники эффективной командной работы.
17. Алгоритм анализа конфликта.
18. Типология конфликтов
19. Этапы фандрайзинговой компании
20. Принципы эффективной командной работы

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

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационная психология»

5. Методика оценки

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

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет

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 дорогах 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 нужд 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 _____ Тараканов А.В.
(подпись)

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

« ____ » _____ 20 ____ г.

6. 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.

7. 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 дисциплине Социальные технологии

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,	1 раз в мес.	500	3 мес.	1 500

день, час, раз)				
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 отчётность 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»

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 несамостоятельно. 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.