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

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН АВТФ
к.т.н. Рева И. Л.
“___ ”_____ _____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
Психология и технологии социального взаимодействия

в составе дисциплин: Социальные технологии

Организационная психология

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

Курс: 2, семестр : 4

Факультет автоматики и вычислительной техники,

		Семестр
№	**Вид деятельности**	**4**
1	Всего зачетных единиц (кредитов)	3
2	Всего часов	108
3	Всего занятий в контактной форме, час.	66
4	Лекции, час.	18
5	Практические занятия, час.	36
6	Лабораторные занятия, час.	0
7	из них в активной и интерактивной форме, час.	40
8	Аттестация, час.	2
9	Консультации, час.	10
10	Самостоятельная работа, час.	42
11	Виды самостоятельной работы (курсовой проект, курсовая работа, РГЗ, подготовка к контрольной работе)	контр.
12	Вид аттестации	3

Новосибирск 2017

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению (специальности): 09.03.01 Информатика и вычислительная техника

ФГОС введен в действие приказом №5 от 12.01.2016 г. , дата утверждения: 09.02.2016 г.

Место модуля в структуре учебного плана: Блок 1, базовая

Рабочая программа разработана на основе компетентностной модели выпускника по направлению (специальности): 09.03.01 Информатика и вычислительная техника

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

ПиП, протокол заседания кафедры №6 от 20.06.2017
СРСА, протокол заседания кафедры №_____ от 20.06.2017

Утверждена на совете факультета автоматики и вычислительной техники, протокол № 6 от 21.06.2017

Программу разработал:

старший преподаватель, Цыганкова О. Е.
старший преподаватель, Мельникова М. С.
Заведующий кафедрой:

доцент, к.псх.н. Тараканов А. В.
профессор, д.соц.н. Осьмук Л. А.

Ответственный за образовательную программу:

доцент Романов Е. Л.

I. Рабочая программа дисциплины
Социальные технологии (Д1)

Рабочая программа дисциплины "Социальные технологии" приведена в приложении 1.

II. Рабочая программа дисциплины
Организационная психология (Д2)

Рабочая программа дисциплины "Организационная психология" приведена в приложении 2.

III. Правила аттестации обучающихся по модулю

Для семестровой аттестации обучающихся по модулю используется балльно-рейтинговая система (БРС), позволяющая выставлять оценки по традиционной шкале и 15-уровневой ECTS.

Краткая информация о БРС приведена в табл. 1.

Таблица 1

Оцениваемые виды деятельности обучающихся	Мин. балл	Максимальный балл
Семестр: 4		
Организационная психология *Подготовка к занятиям:* Подготовка теоретического материла для участия в дискуссии на практическом занятии	0	2
Организационная психология *Подготовка к занятиям:* Рефлексивные задания	15	30
Социальные технологии *Лекция:*	2	4
Организационная психология *Практические занятия №1:* Посещение практических занятий	5	8
Социальные технологии *Практические занятия №2:*	13	21
Социальные технологии *Контрольные работы:*	5	15
Организационная психология *Зачет №1:*	5	10
Социальные технологии *Зачет №4:*	5	10

В таблице 2 представлено соответствие форм контроля заявляемым требованиям к результатам освоения модуля.

Таблица 2

Коды компетенций ФГОС	Результаты обучения	Формы контроля		
		кр Д2	Зач. Д1	Зач. Д2
ОК.6	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов			+
	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации		+	
	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности			+
	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			+
ОК.7	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	+		+

Фонд оценочных средств по дисциплине представлен в приложении № 2 к рабочей программе.

Приложение 1

Рабочая программа дисциплины
Социальные технологии

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
з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации
з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности
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**
Социальные технологии	
ОК.6.з1 знать закономерности формирования и развития коллективов	
1.знать закономерности формирования и развития коллективов	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.з2 знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	
2.знать понятие конфликта, этапы развития конфликта	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
3.знать способы урегулирования конфликтов	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.знать стратегии поведения в конфликте	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
5.знать особенности поведенческих характеристик личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у2 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
6.уметь применять техники эффективных коммуникаций	Практические занятия; Самостоятельная работа
7.знать приемы группового планирования деятельности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у3 владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	

8.уметь применять технологию ведения переговоров	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
9.уметь применять технологии конфликторазрешения	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у5 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
10.уметь выстраивать коммуникацию с учетом индивидуальных особенностей участников	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.з1 знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	
11.знать основы самопрезентации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
12.знать принципы поиска и привлечения ресурсов для достижения целей	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.з2 знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	
13.знать основные характеристики интеллектуального и профессионального потенциала личности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.у1 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	
14.уметь разрабатывать социальные проекты	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
15.уметь выявлять ошибки планирования деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
16.владеть приемами планирования индивидуальной деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа

3. Содержание и структура учебной дисциплины

Таблица 3.1

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

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

Таблица 3.2

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

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

4. Самостоятельная работа обучающегося

№	Виды самостоятельной работы	Ссылки на результаты обучения	Часы на выполнение	Часы на консультации
Семестр: 4				
1	Контрольные работы	13, 14, 15, 16, 7	10	2
Студенты разрабатывают социальный проект: Серебрянникова О. А. Социальное проектирование и прогнозирование [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2013]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000186056. - Загл. с экрана. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148. - Загл. с экрана.				
2	Подготовка к занятиям	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9	6	1
Студенты самостоятельно изучают и анализируют литературу по курсу: Серебрянникова О. А. Фандрайзинг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215056. - Загл. с экрана. Жданова И. В. Основы профессионального мастерства конфликтолога [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. В. Жданова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215102. - Загл. с экрана. Скалабан И. А. Технологии переговорного процесса [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / И. А. Скалабан ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000214893. - Загл. с экрана. Серебрянникова О. А. Социальное проектирование и прогнозирование [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2013]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000186056. - Загл. с экрана. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148. - Загл. с экрана.				
3	Подготовка к аттестации	1, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	6	2
Студенты готовятся к устному собеседованию по вопросам к зачету: Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148. - Загл. с экрана.				

5. Технология обучения

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

Таблица 5.1

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

Таблица 5.2

Активные и интерактивные формы проведения занятий

№	Наименование активных форм	Коды формируемых компетенций
1	Деловая игра	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; у2. 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: моделирование разнообразных аспектов социального взаимодействия		

2	Дискуссия	ОК.6; ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде		
Краткое описание применения: обмен идеями, суждениями, мнениями в группе с целью формирования мнения каждым участником и группой в целом		

3	Кейс-стади	ОК.6;
Формируемые умения: з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации		
Краткое описание применения: студенты анализируют ситуацию (кейс) и представляют свои способы решения в дискуссии с другими студентами		

4	Лекция в форме дискуссии	ОК.7;
Формируемые умения: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма		
Краткое описание применения: преподаватель при изложении учебного материала использует ответы студентов на поставленные вопросы, организует свободный обмен мнениями		

5	Проблемный метод	ОК.7;
Формируемые умения: у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма		
Краткое описание применения: студенты в процессе группового взаимодействия разрабатывают способы решения поставленных проблемных ситуаций		

6. Литература

Основная литература

1. Искусство презентаций и ведения переговоров: Учебное пособие / М.Л.Асмолова. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2013. - 247 с.: 60x88 1/16. - (Президентская программа подготовки управленческих кадров). (обложка) ISBN 978-5-369-01004-4 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=370462 - Загл. с экрана.

2. Конфликтология : учебник / А. Я. Кибанов [и др. ; под ред. А. Я. Кибанова] ; Гос. ун-т упр. - Москва, 2012. - 300, [1] с. : ил.

3. Таратухина Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата [по экономическим направлениям и специальностям] / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева ; Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва, 2015. - 323, [1] с. : ил.. - Книга доступна в электронной библиотечной системе biblio-online.ru.

Дополнительная литература

1. Акберов К. Ч. Менеджмент : учебник / К. Ч. Акберов, Б. В. Малозёмов, Т. В. Плюхина ; Моск. ин-т предпринимательства и права (Новосиб. фил.), Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2015. - 228 с. : ил., табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000220180

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

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

Интернет-ресурсы

1. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система. – Режим доступа: http://znanium.com/. – Загл. с экрана.

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

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

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

5. ЭБС "Znanium.com" : http://znanium.com/

7. Методическое и программное обеспечение

7.1 Методическое обеспечение

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

2. Волченко С. Ю. Психология и технологии социального взаимодействия. Дисциплина: Социальные технологии [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс [для студентов АВТФ] / С. Ю. Волченко ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2016]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000229148. - Загл. с экрана.

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

4. Серебрянникова О. А. Фандрайзинг [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс / О. А. Серебрянникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, [2015]. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000215056. - Загл. с экрана.

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

7.2 Специализированное программное обеспечение

1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

2 Office

8. Материально-техническое обеспечение

Презентационное оборудование

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

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.командные роли и командное поведение	Практические занятия; Самостоятельная работа
2.понятие команды, этапы формирования команды	Лекции; Практические занятия
3.основы командообразования	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
4.основы управления командой	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
5.диагностировать проблемы на разных этапах развития команды	Лекции; Практические занятия
ОК.6.у2 уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	
6.вырабатывать рекомендации по повышению групповой сплоченности и эффективной работы группы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
7.предлагать решения для снижения негативных эффектов в командной работе	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
8.подбирать партнеров для эффективной работы команды	Практические занятия; Самостоятельная работа
9.техниками установления контакта	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у5 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
10.основы вербальной и невербальной коммуникации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
11.барьеры общения и способы их преодоления	Практические занятия; Самостоятельная работа

12.механизмы и эффекты межличностного восприятия	Лекции; Самостоятельная работа
13.стили общения и взаимодействия	Лекции; Практические занятия
ОК.6.у3 владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	
14.техники эффективного общения	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у5 уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	
15.проявление и влияние индивидуальных характеристик в коммуникации	Практические занятия; Самостоятельная работа
16.выстраивать коммуникацию с учетом индивидуальных особенностей участников	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
17.распознавать и преодолевать барьеры общения	Практические занятия; Самостоятельная работа
18.противостоять влиянию эффектов межличностного восприятия	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.у4 уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	
19.групповые феномены	Практические занятия; Самостоятельная работа
20.факторы, влияющие на эффективность работы команды и условия эффективной командной работы	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
21.особенности поведения в команде людей с различными индивидуально-типологическими характеристиками	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.приемами презентации и аргументации	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.з2 знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	
24.основы тайм - менеджмента	Практические занятия; Самостоятельная работа
25.выделять ведущие мотивы и учитывать их в деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
26.методики диагностики особенностей личности	Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.7.у1 умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	
27.основы самопрезентации	Практические занятия; Самостоятельная работа
28.выявлять ошибки планирования деятельности	Лекции; Практические занятия; Самостоятельная работа
ОК.6.з3 знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	
29.применять методики диагностики личности	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	10, 13, 23	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	12, 14, 16, 18, 23, 7	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	2, 20, 3, 4, 5, 6, 7	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, 25, 28	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	10, 11, 14, 15, 17	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	11, 13, 14, 17	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	1, 16, 2, 20, 21, 3, 4, 6, 7, 8	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, 19, 20, 21, 3, 4, 5, 6, 7	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, 11, 14, 17, 19, 20, 21, 3, 4, 5, 6, 7, 8	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, 28	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	10, 14, 18, 23, 27, 9	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	13, 15, 16, 21, 22, 25, 26, 29	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"	11, 14, 17	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"	15, 16, 21, 22, 25, 26, 29	2	1
На основе диагностики темперамента и характера составить свой психологический потрет, 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"	19, 7	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"	12, 14, 18	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"	1, 20, 21, 26, 29, 3, 4, 6, 8	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"	23, 27, 9	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, 28	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	10	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; 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: Моделирование, упрощенное воспроизведение реальной ситуации общения и взаимодействия. Студенты в групповой работе справляются с задачей, предполагающей проигрывание определенных ролей и действование 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; 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: 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: з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; 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; 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; 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; 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; у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде; 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: 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. Майерс Д. Д. Социальная психология : [пер. с англ.] / Д. Майерс. - СПб. [и др.], 2008. - 793 с. : ил.

3. 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. библ. системе biblio-online.ru.

4. Панфилова А. П. Теория и практика общения : [учебное пособие] / А. П. Панфилова. - М., 2009. - 286, [1] с. : табл.

5. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие / В.Г. Крысько. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 256 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0204-6 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=313109 - Загл. с экрана.

Дополнительная литература

1. Амельков А. А. Психологическая диагностика межличностного взаимодействия / А. А. Амельков. - Мозырь, 2006. - 107, [1] с. : табл.

2. Вердербер Р. Психология общения. Тайны эффективного взаимодействия : полный курс / Р. Вердербер, К. Вердербер. - СПб., [2007]. - 412 с.

3. 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.

4. 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.

5. Психология социальных ситуаций : Сер. Хрестоматия / [Сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной]. - СПб., 2001. - 403 с.

6. 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.

7. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=615081 - Загл. с экрана.

8. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 с.: 60x90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0262-2 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=416128 - 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/

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)	Сопровождение лекций и практических занятий

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

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН АВТФ
к.т.н., доцент И.Л. Рева
“___ ”_____ _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

МОДУЛЯ

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

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

Новосибирск 2017

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

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

1. Социальные технологии
2. Организационная психология

приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	**Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)**	**Темы**	**Этапы оценки компетенций**	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	**Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)**
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина: "Социальные технологии": Особенности группового конфликта		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Анализ своей роли в команде», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 2, 3, 5, 6
ОК.6	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Дисциплина:"Социальные технологии":Анализ конфликта Конфликт: понятие, типы, динамика конфликта Переговоры Переговоры как способ разрешения конфликта Разрешение конфликта Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 1-8
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Социальные технологии":Переговоры		Зачет, вопросы 7, 8
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Организационная психология": Диагностика индивидуальных характеристик Роли в команде	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 12, 16, 18
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 7, 8, 15
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Основы самопрезентации Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Групповые феномены», «Резюме», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 2, 3, 6, 12, 15, 16, 18
ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие общения; функции, стороны, стили общения	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Резюме», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 1, 4, 5, 7, 8, 10, 13

ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностного восприятия», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 1,3, 5, 6, 10, 11, 14, 15
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры		Зачет, вопросы 7, 8
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Диагностика индивидуальных характеристик Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие команды, характеристика командой работы Понятие общения; функции, стороны, стили общения Роли в команде	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностного восприятия», «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 1 - 8, 10, 12, 13, 16, 18
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Социальные технологии":Защита проекта Презентация деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 5, 9, 10 - 12, 14. 16 - 20
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Социальные технологии":Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 2, 6 - 9, 11, 14, 20

ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Социальные технологии":Защита проекта Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 9, 11, 12, 14, 16, 18

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках модуля.

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

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

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

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

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы. Мероприятия текущего контроля по дисциплине «Организационная психология» представляют собой выполнение рефлексивных заданий. Требования к выполнению рефлексивных заданий представлены в паспорте мероприятий текущего контроля.

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

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

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

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

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

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, боль-

шинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

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

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

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

Кафедра психологии и педагогики
Кафедра социальной работы и социальной антропологии

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН АВТФ
к.т.н., доцент И.Л. Рева
“___ ”_____ _____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

МОДУЛЯ

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

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

Новосибирск 2017

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

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

1. Социальные технологии
2. Организационная психология

приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	**Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)**	**Темы**	**Этапы оценки компетенций**	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	**Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)**
ОК.6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина: "Социальные технологии": Особенности группового конфликта		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	з1. знать закономерности формирования и развития коллективов	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Анализ своей роли в команде», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 2, 3, 5, 6
ОК.6	з2. знать социальные основы партнерских и конфликтных отношений в социально-трудовой сфере и методы управления конфликтом в организации	Дисциплина:"Социальные технологии":Анализ конфликта Конфликт: понятие, типы, динамика конфликта Переговоры Переговоры как способ разрешения конфликта Разрешение конфликта Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 1-8
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Социальные технологии":Переговоры		Зачет, вопросы 7, 8
ОК.6	з3. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Дисциплина: "Организационная психология": Диагностика индивидуальных характеристик Роли в команде	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 12, 16, 18
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 7, 8, 15
ОК.6	у2. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Основы самопрезентации Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде	Рефлексивные задания «Групповые феномены», «Резюме», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 2, 3, 6, 12, 15, 16, 18
ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие общения; функции, стороны, стили общения	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Резюме», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 1, 4, 5, 7, 8, 10, 13

ОК.6	у3. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие команды, характеристика командой работы Роли в команде Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностного восприятия», «Групповые феномены»	Зачет, вопросы 1,3, 5, 6, 10, 11, 14, 15
ОК.6	у4. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде	Дисциплина:"Социальные технологии":Особенности группового конфликта Переговоры Стратегии поведения в конфликте		Зачет, вопросы 4-8
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Социальные технологии":Переговоры		Зачет, вопросы 7, 8
ОК.6	у5. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Дисциплина:"Организационная психология":Барьеры общения и способы их преодоления Взаимодействие в команде Групповые феномены и эффекты Диагностика индивидуальных характеристик Особенности восприятия другого человека в процессе общения Понятие вербальной и невербальной коммуникации Понятие команды, характеристика командой работы Понятие общения; функции, стороны, стили общения Роли в команде	Рефлексивные задания «Барьеры общения», «Примеры эффектов межличностного восприятия», «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Анализ своей роли в команде»	Зачет, вопросы 1 - 8, 10, 12, 13, 16, 18
ОК.7 способность к самоорганизации и самообразованию	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Социальные технологии":Защита проекта Презентация деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	з1. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Особенности восприятия другого человека в процессе общения Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивные задания «Самоанализ: мой темперамент и характер», «Примеры эффектов межличностного восприятия»	Зачет, вопросы 5, 9, 10 - 12, 14. 16 - 20
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Социальные технологии":Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	з2. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 2, 6 - 9, 11, 14, 20

ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Социальные технологии":Защита проекта Планирование групповой и индивидуальной деятельности Презентация результатов деятельности Разработка проекта как технология решения социальных проблем Социальный проект Фандрайзинг Фандрайзинг как этап проектной деятельности	Контрольная работа, разделы 2 - 10	Зачет, вопросы 9-15
ОК.7	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Дисциплина:"Организационная психология":Диагностика индивидуальных характеристик Основы самопрезентации Самоорганизация и самомотивация Тайм-менеджмент	Рефлексивное задание «Самоанализ: мой темперамент и характер»	Зачет, вопросы 9, 11, 12, 14, 16, 18

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках модуля.

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

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

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

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

В 4 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы. Мероприятия текущего контроля по дисциплине «Организационная психология» представляют собой выполнение рефлексивных заданий. Требования к выполнению рефлексивных заданий представлены в паспорте мероприятий текущего контроля.

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

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

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

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

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

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, боль-

шинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

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

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

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

Паспорт зачета

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

I. Социальные технологии, 4 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в письменной форме, по тестам. Тест состоит из 20 вопросов. Правильный ответ на один вопрос соответствует 0,5 баллов. Тестовые задания формируются из общего перечня вопросов (п. 4).
На выполнение тестовых заданий отводится 40 минут.

Пример теста для зачета

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

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

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

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

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

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

Утверждаю: зав. кафедрой СРСА _____ Осьмук Л.А.
(подпись)
Составитель: ст. преподаватель каф. СРСА _____ Волченко С.Ю.
(подпись)
«_____»_____20 г.

2. Критерии оценки

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

3. Шкала оценки

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

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

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Социальные технологии»

Дидактическая единица «Технологии управления конфликтом»:

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

Дидактическая единица «Социально-проектные технологии»

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

II. Организационная психология, 4 семестр

1. Методика оценки

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

Пример теста для зачета

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

а) затруднение общения с человеком более авторитетным

б) восприятие и доверие к информации зависит от человека, который ее передаёт, а не от содержания этого сообщения

в) при передаче информации авторитетному человеку мы вынуждены сохранять дистанцию

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

а) коллективист
б) возмутитель спокойствия
в) председатель

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

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

Ответ: _____

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

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

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

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

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

_____
_____
_____
_____

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

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

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

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

Вопрос №9. Что из перечисленного НЕ относится к материальным способам мотивации:
а) бонусы с продаж
б) благодарственные письма
в) удобное место на парковке
г) дополнительные выходные дни
д) новое оборудование
е) все вышеперечисленные варианты

Вопрос №10. Приведите пример профессионального стереотипа в восприятии:

_____
_____
_____
_____

Вопрос №11. Инструменты тайм-менеджмента позволяют:
А) управлять собственными временными ресурсами
Б) вовремя выполнять и сдавать работу
В) бороться с собственной неэффективностью
Г) все выше перечисленные варианты

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

_____
_____
_____
_____

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

_____
_____
_____
_____

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

_____
_____
_____

Вопрос №15. Феномен социальной фасилитации проявляется в том случае, когда присутствие стороннего наблюдателя:
А) не влияет на эффективность выполнения работы
Б) улучшает эффективность работы
В) негативно влияет на качество выполняемой деятельности.

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

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

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

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

Вопрос №18. Индивидуальные 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, побуждающие к деятельности и представляющее собой отражение нужды человека в определенных условиях, которых ему недостает для нормального существования и развития, называется…

1) мотив
2) потребность
3) мотивация

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

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

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

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

«_____»_____20 г.

2. Критерии оценки

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

• Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 10 вопросов теста; при этом студент получает менее 5 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 10 – 13 вопросов теста; в этом случае студент получает 5-6 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 14 – 16 вопросов теста; в этом случае студент получает 7-8 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 17 – 20 вопросов теста; в этом случае студент получает 9-10 баллов.

3. Шкала оценки

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

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

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

Паспорт зачета

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

I. Социальные технологии, 4 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в письменной форме, по тестам. Тест состоит из 20 вопросов. Правильный ответ на один вопрос соответствует 0,5 баллов. Тестовые задания формируются из общего перечня вопросов (п. 4).
На выполнение тестовых заданий отводится 40 минут.

Пример теста для зачета

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

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

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

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

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

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

Утверждаю: зав. кафедрой СРСА _____ Осьмук Л.А.
(подпись)
Составитель: ст. преподаватель каф. СРСА _____ Волченко С.Ю.
(подпись)
«_____»_____20 г.

2. Критерии оценки

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

3. Шкала оценки

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

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

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Социальные технологии»

Дидактическая единица «Технологии управления конфликтом»:

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

Дидактическая единица «Социально-проектные технологии»

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

II. Организационная психология, 4 семестр

1. Методика оценки

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

Пример теста для зачета

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

а) затруднение общения с человеком более авторитетным

б) восприятие и доверие к информации зависит от человека, который ее передаёт, а не от содержания этого сообщения

в) при передаче информации авторитетному человеку мы вынуждены сохранять дистанцию

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

а) коллективист
б) возмутитель спокойствия
в) председатель

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

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

Ответ: _____

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

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

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

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

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

_____
_____
_____
_____

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

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

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

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

Вопрос №9. Что из перечисленного НЕ относится к материальным способам мотивации:
а) бонусы с продаж
б) благодарственные письма
в) удобное место на парковке
г) дополнительные выходные дни
д) новое оборудование
е) все вышеперечисленные варианты

Вопрос №10. Приведите пример профессионального стереотипа в восприятии:

_____
_____
_____
_____

Вопрос №11. Инструменты тайм-менеджмента позволяют:
А) управлять собственными временными ресурсами
Б) вовремя выполнять и сдавать работу
В) бороться с собственной неэффективностью
Г) все выше перечисленные варианты

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

_____
_____
_____
_____

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

_____
_____
_____
_____

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

_____
_____
_____

Вопрос №15. Феномен социальной фасилитации проявляется в том случае, когда присутствие стороннего наблюдателя:
А) не влияет на эффективность выполнения работы
Б) улучшает эффективность работы
В) негативно влияет на качество выполняемой деятельности.

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

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

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

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

Вопрос №18. Индивидуальные 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, побуждающие к деятельности и представляющее собой отражение нужды человека в определенных условиях, которых ему недостает для нормального существования и развития, называется…

1) мотив
2) потребность
3) мотивация

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

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

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

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

«_____»_____20 г.

2. Критерии оценки

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

• Ответ на тест для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 10 вопросов теста; при этом студент получает менее 5 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 10 – 13 вопросов теста; в этом случае студент получает 5-6 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 14 – 16 вопросов теста; в этом случае студент получает 7-8 баллов.

• Ответ на тест для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 17 – 20 вопросов теста; в этом случае студент получает 9-10 баллов.

3. Шкала оценки

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

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

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

Паспорт контрольной работы

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

1. Методика оценки

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

Структура контрольной работы (паспорт социального проекта):

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

2. Критерии оценки

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

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

3. Шкала оценки

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

4. Пример варианта контрольной работы

I. Титульный лист

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

- кто будет выполнять проект?
- почему и кому нужен этот проект?
- что получится в результате?
- как проект будет выполняться?
- сколько 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 оборудование 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. <u>Календарный план.</u> 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. <u>Бюджет</u>. Раздел содержит список всех ресурсов, необходимых для проведения планируемых мероприятий. В проекте описываются 2 вида ресурсов: материальные и человеческие, а также возможные услуги. Цену стоит брать примерную.

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

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

IX. <u>Оценка и отчетность.</u> 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. <u>Дальнейшее финансирование</u>. 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.

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

Паспорт контрольной работы

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

1. Методика оценки

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

Структура контрольной работы (паспорт социального проекта):

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

2. Критерии оценки

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

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

3. Шкала оценки

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

4. Пример варианта контрольной работы

I. Титульный лист

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

- кто будет выполнять проект?
- почему и кому нужен этот проект?
- что получится в результате?
- как проект будет выполняться?
- сколько 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 оборудование 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. <u>Календарный план.</u> 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. <u>Бюджет</u>. Раздел содержит список всех ресурсов, необходимых для проведения планируемых мероприятий. В проекте описываются 2 вида ресурсов: материальные и человеческие, а также возможные услуги. Цену стоит брать примерную.

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

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

IX. <u>Оценка и отчетность.</u> 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. <u>Дальнейшее финансирование</u>. 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.

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

Паспорт мероприятий текущего контроля

по дисциплине «Организационная психология», 4 семестр

1. Методика оценки

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

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

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

2. Критерии оценки

Каждое рефлексивное задание оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Задание считается **невыполненным,** если студент не выполнил базовые требования к заданию или выполнил его 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.

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

Паспорт мероприятий текущего контроля

по дисциплине «Организационная психология», 4 семестр

1. Методика оценки

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

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

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

2. Критерии оценки

Каждое рефлексивное задание оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Задание считается **невыполненным,** если студент не выполнил базовые требования к заданию или выполнил его 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.