

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 19.08.2023 14:35:10
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaacdebee3849

Приложение А
(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Социальное взаимодействие в отрасли»

Уровень образования

Бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки
бакалавриата/магистратуры/специальность

08.03.01 «Строительство»

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления
подготовки/специализация

**«Промышленное и гражданское строительство»:
теория и проектирование зданий и сооружений»**

(наименование)

Разработчик


подпись

Сулаева Жанна Абдулгалимовна, д.ф.н., профессор
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры психологии и СКС
« 11 » 05 2021г., протокол № 9

Зав. кафедрой,


подпись

Сулаева Ж.А., д.ф.н., профессор
(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
 - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
 - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
 - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
 - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
 - 3.1. Примерная тематика рефератов
 - 3.2. Контрольная работа
 - 3.3. Тесты для текущего контроля знаний обучающихся
 - 3.4. Деловая игра
 - 3.5. Тренинг для преодоления барьеров в общении и переговорах
 - 3.6. Перечень вопросов, выносимых на зачет

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Социальное взаимодействие в отрасли» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 «Строительство» и профилю подготовки «Промышленное и гражданское строительство»: теория и проектирование зданий и сооружений».

Рабочей программой дисциплины «Социальное взаимодействие в отрасли» предусмотрено формирование следующих компетенций:

- 1) УК-3. Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
- 2) УК-5. Способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
- 3) УК-6. Способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Деловая (ролевая) игра*
- *Контрольная работа*
- *Курсовая работа / курсовой проект*
- *Тест для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*
- *Задания / вопросы для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Восприятие целей и функций команды</p>	<p>Знать: восприятие целей и функций команды; восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде Уметь: работы, в команде толерантно воспринимая социальные и культурные различия Владеть: знаниями в области планирования и организации работы команды в рамках поставленной целей и задач</p>	<p>Тема 3. Деловое и межличностное общение – основа социального взаимодействия. Тема5. Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия. Тема 6. Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа.</p>
	<p>УК-3.2. Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде</p>	<p>Знать: типологию и факторы формирования команд с учетом восприятия функций и ролей членов команды, осознание собственной роли Уметь: устанавливать контакт в процессе межличностного взаимодействия; проводить самопрезентацию, составлять автобиографию Владеть: навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия</p>	<p>Тема 3. Деловое и межличностное общение – основа социального взаимодействия. Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема5. Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия. Тема 6. Социально-психологические</p>

			<p>аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа.</p>
	<p>УК-3.3. Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия</p>	<p>Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; способы установления контакта в процессе межличностного взаимодействия Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; технологиями установления контакта в процессе межличностного взаимодействия</p>	<p>Тема 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения.</p>

	<p>УК-3.4. Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий</p>	<p>Знать: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели Уметь: планировать командную работу распределять поручения зависимости от условий Владеть: способами управления командной работы зависимости от условий</p>	<p>Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>
	<p>УК-3.5. Самопрезентация, составление автобиографии</p>	<p>Знать: технологии (программные продукты) и техники (публичные выступления) само презентации при взаимодействии в команде Уметь: выбирать соответствующие технологии и техники самопрезентации, которые соответствуют условиям Владеть: владеть технологиями и техниками самопрезентации и составления автобиографии</p>	
<p>УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.1. Выявление общего и особенного в историческом развитии России</p>	<p>Знать: специфику развития (общего и особенного) социальных, экономических политических и т.д. историческом развития России Уметь: выявлять общее и особенное в историческом развития России Владеть: способностью выявлять общее в историческом развития России</p>	<p>Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>

	<p>УК-5.2. Выявление ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий</p>	<p>Знать: специфику выявлений ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий Уметь: выявлять межкультурные взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий Владеть: способностью выявлять ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий</p>	<p>Тема 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Тема 3. Деловое и межличностное общение – основа социального взаимодействия. Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>
	<p>УК-5.3. Выявление причин межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни</p>	<p>Знать: причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни Уметь: выявлять причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни Владеть: способностью выявления причин межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни</p>	<p>Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство. Тема 8. Психологические особенности конфликтов и способы их разрешения.</p>

	<p>УК-5.4. Выявление влияния взаимодействия культур и социального разнообразия на процессы развития мировой цивилизации</p>	<p>Знать: причины влияния взаимодействий культур и социального разнообразия на процессе развития мировой цивилизации Уметь: выявлять влияния взаимодействия культур и социального разнообразия на процессы развития мировой цивилизации Владеть: способностью выявления взаимодействий культур и социального разнообразия на процессе развития мировой цивилизаций</p>	<p>Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема5. Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия.</p>
	<p>УК-5.5. Выявление современных тенденций исторического развития России с учетом геополитической обстановки</p>	<p>Знать: основные этапы, процессы и ключевые события истории; знает и применяет терминологию; объясняет причины и следствия событий Уметь: извлекать уроки из исторических событий и на их основе принимать осознанные решения Владеть: методами использования полученных знаний для осмысления окружающей социальной действительности, определения собственной гражданской позиции</p>	<p>Тема 8. Психологические особенности конфликтов и способы их разрешения.</p>

	<p>УК-5.6. Идентификация собственной личности по принадлежности к различным социальным группам</p>	<p>Знать: идентификацию собственной личности по принадлежности к различным социальным группам Уметь: идентифицировать собственные личности по принадлежности к различным социальным группам Владеть: методами идентификации собственной личности по принадлежности к различным социальным группам</p>	<p>Тема 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Тема5. Классификация и структура малых групп и межгруппового взаимодействия.</p>
	<p>УК-5.7. Выбор способа решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: способ решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности Уметь: выбирать способ решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности Владеть: методами способа решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>Тема 3. Деловое и межличностное общение – основа социального взаимодействия. Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема 6. Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа.</p>

<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Формулирование целей личного и профессионального развития, условий их достижения</p>	<p>Знать: основы анализа внешних и внутренних факторов построения системы своей профессиональной деятельности Уметь: находить эффективные решения в сфере своей профессиональной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей Владеть: способностью нестандартного мышления, навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития предпринимательской деятельности и требований рынка труда</p>	<p>Тема 1. Личность в обществе. Тема 4. Принципы построения устной и письменной речи. Формы передачи информации. Основы межличностного восприятия и взаимоотношения. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>
	<p>УК-6.2. Оценка личностных, ситуативных и временных ресурсов</p>	<p>Знать: оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов Уметь: оценивать личность, ситуативных и временных ресурсов Владеть: навыками оценивания личностных, ситуативных и временных ресурсов</p>	<p>Тема 1. Личность в обществе. Тема 2. Место эмоций в управлении поведением человека. Тема 3. Деловое и межличностное общение – основа социального взаимодействия. Тема 6. Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа.</p>

	<p>УК-6.3. Самооценка, оценка уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определение путей саморазвития</p>	<p>Знать: самооценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, способом определения путей саморазвития Уметь: оценивать уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определением путей саморазвития Владеть: навыками оценивания уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определение путей саморазвития</p>	<p>Тема 1. Личность в обществе. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>
	<p>УК-6.4. Определение требований рынка труда к личностным и профессиональным навыкам</p>	<p>Знать: определению требований рынка труда к личностным и профессиональным навыкам Уметь: определять требования рынка труда к личностным и профессиональным навыкам Владеть: навыками определения требований рынка труда к личностным и профессиональным навыкам</p>	<p>Тема 6. Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>
	<p>УК-6.5. Выбор приоритетов профессионального роста, выбор направлений и способов совершенствования собственной деятельности</p>	<p>Знать: выбор направления и способ совершенствования собственной деятельности Уметь: выбирать приоритеты профессионального роста собственной деятельности Владеть: навыками выбора приоритета профессионального роста собственной деятельности</p>	<p>Тема 1. Личность в обществе. Тема 7. Социально-организационные особенности процесса управления коллективом. Лидерство и руководство.</p>

	<p>УК-6.6. Составление плана распределения личного времени для выполнения задач учебного задания</p>	<p>Знать: план распределения личного времени для выполнения задач учебного задания Уметь: составить план учебного задания для распределения личного времени Владеть: навыками составления плана для распределения личного времени и выполнения задач учебного задания</p>	<p>Тема 8. Психологические особенности конфликтов и способы их разрешения.</p>
	<p>УК-6.7. Формирование портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности</p>	<p>Знать: формирование портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности Уметь: формировать портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности Владеть: методикой формирования портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности</p>	<p>Тема 8. Психологические особенности конфликтов и способы их разрешения.</p>

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Социальное взаимодействие в отрасли» определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					
		Этап текущих аттестаций					Этап промежуточной аттестации
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		18-20 неделя
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		2	3	4	5	6	7
УК-3	УК-3.1. Восприятие целей и функций команды	1 аттестация	2 аттестация	3 аттестация	+	+	Входная контрольная работа
	УК-3.2. Восприятие функций и ролей членов команды, осознание собственной роли в команде						Аттестационная контрольная работа №1
	УК-3.3. Установление контакта в процессе межличностного взаимодействия						
	УК-3.4. Выбор стратегии поведения в команде в зависимости от условий						
	УК-3.5. Самопрезентация, составление автобиографии						

УК-5	УК-5.1. Выявление общего и особенного в историческом развитии России	1 аттестация	2 аттестация	3 аттестация	+	+	Аттестационная контрольная работа №2
	УК-5.2. Выявление ценностных оснований межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий						
	УК-5.3. Выявление причин межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни						
	УК-5.4. Выявление влияния взаимодействия культур и социального разнообразия на процессы развития мировой цивилизации						
	УК-5.5. Выявление современных тенденций исторического развития России с учетом геополитической обстановки						
	УК-5.6. Идентификация собственной личности по принадлежности к различным социальным группам						

	УК-5.7. Выбор способа решения конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности						
УК-6	УК-6.1. Формулирование целей личного и профессионального развития, условий их достижения	1 аттестация	2 аттестация	3 аттестация	+	+	Аттестационная контрольная работа №3
	УК-6.2. Оценка личностных, ситуативных и временных ресурсов						
	УК-6.3. Самооценка, оценка уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определение путей саморазвития						
	УК-6.4. Определение требований рынка труда к личностным и профессиональным навыкам						
	УК-6.5. Выбор приоритетов профессионального роста, выбор направлений и способов совершенствования собственной деятельности						
	УК-6.6. Составление плана распределения личного времени для выполнения задач учебного задания						
	УК-6.7. Формирование						

	портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности						
--	---	--	--	--	--	--	--

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Социальное взаимодействие в отрасли» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения.	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками,

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Примерная тематика рефератов

1. Основные направления изучения личности и общества в социальной психологии.
2. Практическое применение социально-психологических знаний в современном обществе.
3. Психология народов В. Вундта.
4. Психология масс Г. Лебона и Г. Тарда.
5. Теория инстинктов социального поведения В. Макдугалла.
6. Дж. Мид - представитель символического интеракционизма.
7. Бихевиоризм Б. Скиннера.
8. З. Фрейд о массовом поведении.
9. Неофрейдистское направление в социальной психологии (Э. Фромм, Э. Эриксон).
10. Основные этапы развития социальной психологии в России и их характеристика.
11. Современные направления и школы мировой социальной психологии.
12. Социально-психологические подходы к исследованию личности.
13. Социально-психологическая структура личности.
14. Социально-психологические барьеры в жизнедеятельности личности.
15. Концепция «Множественного Я» Э. Гоффмана.
16. Концепция социального характера Э. Фромма.
17. Особенности поведения личности в зависимости от пола.
18. Влияние индивидуальных психологических особенностей на деятельность личности в группе.
19. Социально-психологические подходы к процессу социализации личности.
20. Аттитюд в социальной психологии.
21. Теории формирования установок.
22. Основные структурные компоненты общения, его функции и виды.
23. Социально-психологические способы воздействия в процессе общения (заражение, внушение, убеждение, подражание).
24. Модели речевой и невербальной коммуникации.
25. Слухи как особый канал коммуникации.
26. Транзакционный анализ процесса общения Э. Берна.
27. Типы социального взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт).
28. Экспериментальное изучение общения как взаимодействия.
29. Характеристика социальной перцепции.
30. Социальная общность как социально-психологический феномен.
31. Понятие и особенности социальной группы.
32. Основные характеристики и классификация социальных групп.
33. Малая группа как объект социально-психологического анализа.
34. Социально-психологические теории коллектива.
35. Основные направления прикладных исследований малых групп.
36. Феномен группового давления (конформизм), групповая сплоченность и процесс принятия групповых решений.
37. Лидерство и руководство в малых группах.
38. Направления исследования больших социальных групп и социальных движений.
39. Особенности психологии классов и этносов.
40. Квазигруппы (аудитория, толпа, масса, социальные круги).
41. Социальные движения как форма коллективного поведения.
42. мода как социально-психологическое явление.
43. Социально-психологические конфликты: фрустрация, депривация и агрессия.
44. Причины, виды и структура социально-психологических конфликтов.

45. Способы разрешения и предупреждения социально-психологических конфликтов.

3.2. Контрольная работа «Стратегия и тактика переговоров»

Ситуация: О каком понятии говорится в определении: «...- ситуация, когда невыполнение одного обещания может вызвать крушение всех договорённостей сторон»?

1. Приведите пример из практики проведения переговоров..
2. Почему необходимо и важно знать об этой ситуации?
3. Как выйти и поступить, чтобы спасти ситуацию?

Критерии оценки:

- **оценка «зачтено»** выставляется студенту, если он активно участвует в работе над кейсом;

быстро выполняет задания; кратко и четко излагает свои суждения; соблюдает этику поведения; умеет применять полученные знания на практике;

-оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если он проявляет пассивность в работе над кейсом; не выполняет задания в установленные сроки; излагает свои мысли нелогично; нарушает этику поведения; не показывает умения применять полученные знания на практике.

3.3. Тесты для текущего контроля знаний обучающихся

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Общение – это:

- а) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов;
- б) процесс установления и развития контактов между людьми;
- в) производство индивидами их общего;

- 1) все ответы верны;
- 2) верны ответы А и В;
- 3) верны ответы Б и В.

2. Опосредованное общение – это

а) прямое естественное общение, когда субъекты взаимодействия общаются посредством

речи, паралингвистических и невербальных средств коммуникации;

б) общение, опосредованное невербальными средствами коммуникации;

в) общение с использованием исключительно вербальных средств;

г) общение на очень близкой (до 1,5 метров) дистанции;

- 1) все ответы верны;
- 2) все ответы не верны.

3. Специфика межличностного информационного обмена определяется

а) наличием процесса психологической обратной связи;

б) возникновением коммуникативных барьеров;

в) многоуровневостью передачи информации;

г) влиянием пространственно-временного контекста на содержание информации;

- 1) верны ответы А и Б;
- 2) все ответы верны.

4. Коммуникативные барьеры непонимания возникают:

- а) вследствие принадлежности субъектов общения к разным социальным слоям;
- б) в связи с различными знаковыми средствами передачи сообщения;
- в) вследствие разного уровня развития и владения речью;
- г) при различиях в идеологии и различиях в представлениях о структуре и смысле власти;

- 1) верны только ответы Б и В;
- 2) все ответы верны.

5. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:

- а) фонетический;
- б) семантический;
- в) стилистический;
- г) логический;

- 1) верны только ответы Б и Г;
- 2) все ответы верны.

6. Коммуникативные барьеры отношений возникают, если:

- а) в процессе контакта возникают негативные чувства;
- б) в процессе контакта возникают негативные эмоции;
- в) взаимодействующие стороны испытывают симпатию друг у друга;
- г) если участники общения являются носителями разных субкультур;

- 1) все ответы верны;
- 2) верны ответы А и Б.

3.4. Деловая игра

«Презентация компании, видение проблемы на разных стадиях взаимодействия».

При подготовке игры следует попросить участников деловой игры ознакомиться с лекционным и дополнительным материалами. Модератор организует две стороны переговорного стола. Объявляются цель и задачи переговоров. Выдвигается экспертная группа, которая в конце должна будет дать оценку проведенным переговорам с учетом преимуществ и ошибок.

1. Интересы сторон в переговорном процессе: общие положения.
2. Понятия «позиции» и «интересы».
3. Психотехнологии выявления и согласования интересов.
4. Роль дискуссии в выявлении интересов.
5. Интересы и критерии результативности переговоров.
6. Психология ожидания в переговорном процессе.
7. Решение проблем на переговорах: понятие «решение», классификация решений.
8. Интегральные параметры среды как организационного фактора решения проблем переговоров.

В ходе деловой игры «представители» конкретных переговоров кратко излагают ее платформу. Затем проводится анализ и обсуждение этих платформ. Студентам предлагается выяснить: что объединяет и разъединяет интересы и формы действий этих сторон. Какие возможны переговорные технологии для достижения решения поставленных задач?

Материалы переговоров представить в сообщениях в форме краткого отчета. При организации игры необходимо использовать как материалы периодической печати, так и литературу справочного характера.

Критерии оценки:

- оценка «**отлично**» выставляется студенту, если его участие в игре высокой степени характеризуют логика рассуждений; эрудированность; неординарность подхода к решению поставленных задач; артистизм; умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения; готовность работать в группе; инициативность;
- оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он допускает отдельные нарушения логики; показывает несущественные пробелы в знаниях; не всегда использует оригинальный подход к решению стоящих задач; иногда недостаточно убедителен в отстаивании своей позиции; в целом, способен работать в группе;
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется студенту, если он часто нарушает логику мышления; имеет существенные пробелы в знаниях; его отличает ординарность подхода к решению поставленных задач; плохая речевая культура; слабая готовность работать в группе;
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется студенту, если его участие в игре характеризуется отсутствием логики мышления; отсутствием необходимых знаний; неразвитостью способности к творчеству; отсутствием речевой культуры; неготовностью к конструктивному сотрудничеству в группе; безынициативностью.

3.5. Тренинг для преодоления барьеров в общении и переговорах

Группа делится на подгруппы и выбирает по 5 вопросов для подготовки. При подготовке ответов необходимо проиграть ситуационно поставленные вопросы на примере взаимодействия ролей. Оценка задания выставляется за успешное заключение в результате тренинга.

1. Назовите психологические приемы преодоления неожиданностей, разногласий и тупиков.
2. В чем залог эффективного управления конфликтом в переговорном процессе?
3. Какой из альтернативных вариантов на переговорах: выдвижение, обсуждение и оценка вариантов, схемы изобретения требует отдельной проработки?
4. Как завершить переговоры: типы решений для достижения согласия?
5. Назовите методы завершения переговоров.
6. Что лежит в основе анализа результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей?
7. Описательные модели принятия решений в переговорном процессе.
8. В каких переговорах возможны феномены индивидуальных решений при переговорах?
9. Эффекты оценки и выбора альтернатив при переговорах.
10. Каковы критерии оценочных эффектов после принятия решений?
11. Феномены коллективных решений при переговорах.
12. Стили принятия решений на переговорах.
13. Каковы правила применения стратегий соперничества и сотрудничества на переговорах?
14. На кого ложится ответственность выбора стратегии переговоров?
15. Переговорные тактики: приемы влияния.

3.6. Перечень вопросов, выносимых на зачет

1. Понятие о личности. Структура и направленность личности. Задатки и способности личности.
2. Понятие темперамента и его психологические свойства. Психологическая характеристика типов темперамента.
3. Природа характера и его структура. Факторы, влияющие на формирование основных черт характера. Акцентуация характера.
4. Понятие эмоций их функции и свойства. Основные элементы эмоциональной сферы личности.

5. Предмет и структура социального взаимодействия.
6. Малая группа и ее структура. Психологические характеристики малой группы.
7. Групповая динамика. Ролевая структура малой группы. Конформизм и групповое давление.
8. Коллектив и корпорация.
9. Понятие большой социальной группы. Принципы классификации больших социальных групп.
10. Регуляторы социального поведения больших социальных групп. Существенные индикаторы развития и динамики групп.
11. Социально-психологические особенности толпы. Виды и основные характеристики толпы. Особенности поведения толпы.
12. Понятие межличностного познания. Межличностное восприятие, его механизмы и эффекты. Межличностное взаимопонимание, его способы и механизмы.
13. Понятие межличностных отношений, их признаки и содержание. Стадии развития межличностных отношений.
14. Общение и его место в структуре личности. Содержание, цель и средства общения. Барьеры общения.
15. Понятие конфликта. Классификация конфликтов.
16. Структура конфликта. Функции конфликтов. Управление конфликтом.
17. Основные функции управленческой деятельности, их психологическое содержание.
18. Психологические требования к руководителю. Психологические особенности лидерства в коллективе.
19. Психологические аспекты власти и влияния в коллективе.
20. Качественные требования к деятельности исполнителя (подчиненного).
21. Корпоративная культура.
22. Модели речевой и невербальной коммуникации.
23. Типы социального взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт).
24. Экспериментальное изучение общения как взаимодействия.
25. Коммуникативные навыки, необходимые в профессиональной и повседневной жизни.