

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 19.08.2023 14:42:50
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb200eb4aaae60eeea849

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 строительстве»

Уровень образования	Специалитет <small>(бакалавриат/магистратура/специалитет)</small>
Направление подготовки бакалавриата/магистратуры/специальность	08.05.01 – Строительство уникальных зданий и сооружений <small>(код, наименование направления подготовки/специальности)</small>
Профиль направления подготовки/специализация	Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений <small>(наименование)</small>

Разработчик  Сулаева Жанна Абдулгамидовна, д.ф.н., профессор
подпись (ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры психологии и СКС
«07» 05 2019г., протокол № 9

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

г. Махачкала 2019

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 строительстве» 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 специальности 08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений.

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

1) УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

2) ОПК-9. Способен организовывать работу и управлять коллективом производственных подразделений по строительству, обслуживанию, эксплуатации, ремонту, реконструкции, демонтажу зданий и сооружений, осуществлять организацию и управление производственной деятельностью строительной организации.

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-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1. Определение уровня самооценки и уровня притязаний</p>	<p>Знать: определение уровня самооценки и уровня притязаний Уметь: определять уровни самооценки и уровня притязаний Владеть: методом определения уровня самооценки и уровня притязаний</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. Формулирование целей личностного и профессионального развития, условий их достижения</p>	<p>Знать: формулирование целей личностного и профессионального развития, условий их достижения Уметь: формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения Владеть: методами формулирования целей личностного и профессионального развития, условий их достижения</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>

	УК-6.3. Оценка личностных, ситуативных и временных ресурсов	<p>Знать: оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов</p> <p>Уметь: оценивать личностные, ситуативные и временные ресурсы</p> <p>Владеть: навыками оценивания личностных, ситуативных и временных ресурсов</p>	<p>Тема 1. Личность в обществе.</p> <p>Тема 7.</p> <p>Социально-организационные особенности процесса управления коллективом.</p> <p>Лидерство и руководство.</p>
<p>ОПК-9. Способен организовывать работу и управлять коллективом производственных подразделений по строительству, обслуживанию, эксплуатации, ремонту, реконструкции, демонтажу зданий и сооружений, осуществлять организацию и управление производственной деятельностью строительной организации</p>	ОПК-9.1. Составление перечня и последовательности выполнения работ производственным подразделением	<p>Знать: перечень и последовательность выполнения работ производственным подразделением</p> <p>Уметь: составлять перечень выполнения работ производственным подразделением</p> <p>Владеть: методикой определения последовательности выполнения работ производственным подразделением</p>	<p>Тема 6.</p> <p>Социально-психологические аспекты организации и поведения внутри коллектива, власти и влияния. Толпа.</p> <p>Тема 7.</p> <p>Социально-организационные особенности процесса управления коллективом.</p> <p>Лидерство и руководство.</p>

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Социальное взаимодействие в строительстве» 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					Промежуточная аттестация	
		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		
1		2	3	4	5	6	7	
УК-6	УК-6.1. Определение уровня самооценки и уровня притязаний	1 аттестация	2 аттестация	3 аттестация	+		Зачет	
	УК-6.2. Формулирование целей личного и профессионального развития, условий их достижения							
	УК-6.3. Оценка личностных, ситуативных и временных ресурсов							
ОПК-9.	ОПК-9.1. Составление перечня и последовательности выполнения работ производственным подразделением	1 аттестация	2 аттестация	3 аттестация	+		Зачет	

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 строительстве» 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	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
	устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	практическими умениями и навыками, 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

- а) 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.