

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 19.08.2023 00:47:52
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaaaedebeea849

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 техносферной безопасности»

Уровень образования

бакалавриат

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки бакалавриата

20 03.01 - Техносферная безопасность

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления
подготовки/специализация

Защита в чрезвычайных ситуациях

(наименование)

Разработчик



Магомедова С.Г., к.т.н., ст. преподаватель

подпись

(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры ЗвЧС

« ___ » _____ 20__ г., протокол № _____

Зав. кафедрой, за которой закреплена дисциплина (модуль)



подпись

Месробян Н.Х., ст. преподаватель

(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств.....	3
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля).....	3
2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП.....	3
2.1.1. Перечень компетенций и планируемые результаты.....	3
2.1.2. Этапы формирования компетенций.....	6
2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	7
2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования.....	7
2.2.2. Описание шкал оценивания.....	9
2.2.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования.....	10
2.2.4. Показатели и критерии оценивания компетенций.....	10
2.2.5. Порядок аттестации обучающихся по дисциплине.....	12
2.2.6. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Информационные системы и технологии».....	13
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП.....	14
3.1. Задания и вопросы для входного контроля.....	15
3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций	15
3.2.1. Контрольные вопросы и задания для первой аттестации (3 семестр).....	16
Тесты для текущего контроля знаний обучающихся.....	18
3.2.2. Контрольные вопросы и задания для третьей аттестации (3 семестр).....	19
3.2.3. Контрольные вопросы и задания для второй аттестации (4 семестр).....	20
Вопросы к устному опросу.....	20
Темы эссе.....	21
Зачетные вопросы _	21
	23

Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» 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/специальности - **20 03.01 - Техносферная безопасность** Рабочей программой дисциплины «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» предусмотрено формирование следующих компетенций:

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

В результате освоения дисциплины «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» обучающийся по направлению подготовки **20 03.01 - Техносферная безопасность** профиль подготовки – «Защита в чрезвычайных ситуациях», в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО должен обладать следующими компетенциями (см. таблицу 1):

Таблица 1- Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование показателя оценивания (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии УК-3.2. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды УК-3.3. Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>УК-5.1. Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте</p> <p>УК-5.2. Умеет понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте</p> <p>УК-5.3. Владеет простейшими методами адекватного восприятия межкультурного многообразия общества с социально-историческим, этическим и философском контекстах; навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения</p>
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>УК-6.1. Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни</p> <p>УК-6.2. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения</p> <p>УК-6.3. Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни</p>

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» определяется на следующих трех этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** (текущие аттестации 1-3; СРС; КР)
2. **Этап промежуточных аттестаций** (зачет, экзамен)

Таблица 2 – Этапы формирования компетенций

Код компетенций по ФГОС	Этапы формирования компетенций по дисциплине «Социальное взаимодействие техносферной безопасности»					
	СЕМЕСТРЫ					
	II					
	Этап текущих аттестаций				Этап промеж. аттест.	
	1-5 нед.	6-10 нед.	11-15 нед.	1-17 нед.	18-20 нед.	
	Текущая аттест.1 (контр.раб. 1)	Текущая аттест.2 (контр.раб.2)	Текущая аттест.3 (контр.раб.3)	СРС (творч.отчет)	КР (поясн.зап., ГМ)	Промеж.аттест. (зачет)
1	2	3	4	5	6	7
УК-3	+	+	+	+	-	+
УК-5	+	+	+	+	-	+
УК-6	+	+	+	+	-	+

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР– курсовая работа;

ГМ – графический материал;

Знак «+» соответствует формированию компетенции.

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 техносферной безопасности» 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. Продemonстрирован 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. Продemonстрирован 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.

2.2.3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Таблица 4 - Этапы формирования компетенций очной (заочной) формы обучения

Код компетенции	Этап формирования компетенции очной формы обучения (заочной формы обучения), семестры
УК-3	2 (2)
УК-5	
УК-6	

2.2.4. Показатели и критерии оценивания компетенций

Таблица 5 - Показатели компетенций по уровню их сформированности (зачет/экзамен)

Показатели компетенции (ий)	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знать (соответствует таблице 1)	Знает	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не знает	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный
Умеет (соответствует таблице 1)	Умеет	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный
Владеть (соответствует таблице 1)	Владеет	зачтено/отлично	высокий
		зачтено/хорошо	повышенный
		зачтено/удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	не зачтено/неудовлетворительно	недостаточный

Таблица 6 – Соотношение показателей и критериев оценивания компетенций со шкалой оценивания и уровнем их сформированности

Показатели компетенции (ий) (дескрипторы)	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знать (соответствует таблице 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументированно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, показывает высокий уровень теоретических знаний	высокий
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности	повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	пороговый
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	недостаточный
Уметь (соответствует таблице 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения	пороговый
	Не может решать практические задачи	недостаточный
Владеть (соответствует таблице 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	повышенный
	Показывает слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	пороговый
	Отсутствие навыков	недостаточный

2.2.5. Порядок аттестации обучающихся по дисциплине

Для аттестации обучающихся по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

По дисциплине «Социальное взаимодействие техносферной безопасности» в 2 семестре для очного обучения, и в 2 семестре для заочного обучения предусмотрен **зачет**. Оценивание обучающегося представлено в таблицах 7 и 8.

Таблица 7 – Применение системы оценки для проверки результатов итогового контроля – **зачет**

Оценка	Критерии оценки
Зачтено	<ul style="list-style-type: none"> – не имеет задолженностей по дисциплине; – имеет четкое представление о современных методах, методиках и технологиях, применяемых в рамках изучаемой дисциплины; – правильно оперирует предметной и методической терминологией; – излагает ответы на вопросы зачета; – подтверждает теоретические знания практическими примерами; – дает ответы на задаваемые уточняющие вопросы; – имеет собственные суждения о решении теоретических и практических вопросов, связанных с профессиональной деятельностью; – проявляет эрудицию, вступая при необходимости в научную дискуссию.
Не зачтено	<ul style="list-style-type: none"> – не имеет четкого представления о современных методах, методиках и технологиях, применяемых в рамках изучаемой дисциплины; – не оперирует основными понятиями; – проявляет затруднения при ответе на уточняющие вопросы.

2.2.6. Определение уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины «Социальное взаимодействие техносферной безопасности»

Таблица 9 - Уровни сформированности компетенций

№	Код компетенций по ФГОС	Уровни сформированности компетенций		
		Пороговый	Достаточный	Высокий
1	2	3	4	5
1	УК-3	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии слабо.	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии на достаточном уровне	Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии полноценно (на высоком уровне, на

		<p>Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды слабо. Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно»)</p>	<p>(«на «хорошо»). Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды на достаточном уровне. Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде на достаточном уровне.</p>	<p>«отлично». Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды х полноценно. Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде полноценно.</p>
2	УК-5	<p>Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте слабо (на удовлетворительно») Умеет понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно») Владеет простейшими методами адекватного восприятия межкультурного многообразия</p>	<p>Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте на достаточном уровне («на «хорошо»). Умеет понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте на достаточном уровне Владеет простейшими методами адекватного восприятия межкультурного многообразия общества с социально-</p>	<p>Знает закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). Умеет понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). Владеет простейшими методами адекватного восприятия межкультурного многообразия общества с социально-историческом,</p>

		общества с социально-историческом, этическом и философском контекстах; навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения слабо	историческом, этическом и философском контекстах; навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения на достаточном уровне.	этическом и философском контекстах; навыками общения в мире культурного многообразия с использованием этических норм поведения полноценно на «отлично».
3.	УК-6	Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни слабо (на пороговом уровне, или на «удовлетворительно») Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения слабо Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социо-культурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни на «удовлетворительн»)	Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни на достаточном уровне («на «хорошо»). Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения («на «хорошо»). Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социо-культурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни на достаточном «хорошо»).	Знает основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни полноценно (на высоком уровне, на «отлично»). Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения полноценно Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социо-культурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни (на высоком уровне, на «отлично»).

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

1.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

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. Трансакционный 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.

Вопросы входного контроля знаний

- Понятие о личности. Структура и направленность личности. Задатки и способности личности.
- Понятие темперамента и его психологические свойства.
- Психологическая характеристика типов темперамента.
- Природа характера и его структура. Факторы, влияющие на формирование основных черт характера. Акцентуация характера.
- Понятие эмоций их функции и свойства. Основные элементы эмоциональной сферы личности.
- Предмет и структура социального взаимодействия.
- Малая группа и ее структура. Психологические характеристики малой группы.
- Групповая динамика. Ролевая структура малой группы. Конформизм и групповое давление.
- Коллектив и корпорация.
- Понятие большой социальной группы. Принципы классификации больших социальных групп.
- Регуляторы социального поведения больших социальных групп. Существенные индикаторы развития и динамики групп.
- Социально-психологические особенности толпы. Виды и основные характеристики толпы. Особенности поведения толпы.
- Понятие межличностного познания. Межличностное восприятие, его механизмы и эффекты. Межличностное взаимопонимание, его способы и механизмы.
- Понятие межличностных отношений, их признаки и содержание. Стадии развития межличностных отношений.
- Общение и его место в структуре личности. Содержание, цель и средства общения. Барьеры общения.
- Понятие конфликта. Классификация конфликтов.
- Структура конфликта. Функции конфликтов. Управление конфликтом.
- Основные функции управленческой деятельности, их психологическое содержание.
- Психологические требования к руководителю. Психологические особенности лидерства в коллективе.
- Психологические аспекты власти и влияния в коллективе. Качественные требования к деятельности исполнителя (подчиненного).
- Корпоративная культура.
- Модели речевой и невербальной коммуникации.
- Типы социального взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт).
- Экспериментальное изучение общения как взаимодействия.
- Коммуникативные навыки, необходимые в профессиональной и повседневной жизни.

Контрольная работа №1. «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.

- **Пример теста 1**

- **Вопрос 1**

- Широкая социальная группа, характеризующаяся определенным географическим положением, политическим суверенитетом и самобытной культурой, называется ...

- а) субкультурой;
- б) обществом;
- в) культурой;
- г) институтом.

- **Вопрос 2**

- Что из перечисленного характеризует наличие барьера социокультурных различий в общении (выберите два варианта ответа)?

- а) сложно понять, о чем говорят участники общественно-политической дискуссии в телевизионной передаче
- б) трудно дается предмет, потому что его преподает неприятный педагог
- в) трудно объяснить ребенку, что такое "консенсус"
- г) трудно объяснить иностранцу, что такое "старый новый год"
- д) возникает скованность в разговоре с человеком, который небезразличен
- е) не о чем разговаривать с попутчиком в купе

- **Вопрос 3**

- Простые, элементарные связи между отдельными индивидами - это а) социальные действия

- б) социальные взаимодействия
- в) социальные контакты
- г) социальные отношения

- **Вопрос 4**

- В социальной связи выделяют а) субъекты связи

- б) предмет связи
- в) механизм регулирования взаимоотношений
- г) всё перечисленное

- **Вопрос 5**

- Особое взаимодействие индивидов, групп и объединений при столкновении их

несовместимых взглядов, позиций и интересов - это

- а) социальный конфликт б)
- социальный контакт в)
- деловое партнёрство г)
- социальный контроль

- **Пример теста 2**

- **Вопрос 1**

- Какая из названных малых групп формируется спонтанно для удовлетворения тех или иных личных потребностей

- а) формальная группа
- б) неформальная группа в)
- референтная группа

- **Вопрос 2**

- Неформальная группа – это:

- а) группа работников, объединенных по симпатиям
- б) группа работников, объединенных по основным результатам деятельности
- в) группа работников, объединенных по склонности к общественной деятельности

- **Вопрос 3**

- Как называется устойчивое и целостное социальное образование, субъекты которого объединены общей целью и находятся во взаимодействии друг с другом:

- а) социальная общность
- б) социальная организация в) коллектив

- **Вопрос 4**

- На какой стадии развития коллектива может произойти его распад? а) на начальной стадии развития

- б) на средней стадии развития в) на высшей стадии развития г) на любой стадии

- **Вопрос 5**

- Нужно ли при формировании команды учитывать темперамент составляющих ее членов?

- а) да б) нет

- **Пример теста 3**

- **Вопрос 1.** Согласно технологии ABC-анализа задача, которая должна быть обязательно выполнена и в первую очередь, относится к категории:

- а) А
- б) В
- в) С

- **Вопрос 2.** Метод «Альпы» - это:

- а) Система годового планирования времени
- б) Система месячного планирования времени
- в) Система ежедневного планирования времени
-
- **Вопрос 3.** Оптимальное количество планируемых задач на день должно составлять: а) 3-4 задачи
- б) 7-9 задач
- в) 20-23 задачи
-
- **Вопрос 4.** Организация личного трудового процесса относится к следующей функции самоменеджмента:
 - а) Планированию
 - б) Реализации и организации
 - в) Контролю
-
- **Вопрос 5.** К основным элементам планирования не относят:
 - а) Анализ реальной ситуации с использованием времени и временных потерь
 - б) Планирование использования времени
 - в) Реализация плана
 - г) Организация контроля, учета, анализа и корректировка хода выполнения планов.
 - д) Это все элементы планирования

Тесты для текущего контроля знаний обучающихся

1. Общение – это:

- а) процесс взаимосвязи и взаимодействия общественных субъектов; б) процесс установления и развития контактов между людьми;
- в) производство индивидами их общего; г) все ответы верны;
- д) верны ответы А и В; е) 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; д) все ответы верны;
- е) 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; д) верны ответы А и Б;
е) 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; д) верны только ответы Б и В;
е) все ответы верны.

5. К коммуникативным барьерам непонимания относятся:

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

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; д) все ответы верны;
е) верны ответы А и Б.

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.

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.

Вопросы к устному опросу.

Устный опрос 1

1. Почему культура является одним из основных факторов социальных изменений?
2. Дайте характеристику основным формам культуры.
3. Понятие социального взаимодействия и основные подходы к его анализу.
4. Индивидуальное и социальное доверие.
5. Сотрудничество и соперничество как формы социальных взаимодействий.
6. Влияние и власть как специфические разновидности социального взаимодействия.
7. Понятие и функции социального контроля.
8. Девиантное поведение и его виды.
9. Основные подходы к объяснению девиантного поведения.
10. Структура и типология социальных конфликтов, их динамика.
11. Разрешение и регулирование конфликтов.

Устный опрос 2

1. Охарактеризуйте основные коммуникативные умения: а) умение обращаться с людьми; б) умение располагать к себе собеседника; в) умение слушать; г) умение говорить; д) умение критиковать; е)

умение убеждать и др.

2. Каковы основные методы оказания влияния на другого человека?
3. Как уйти от нежелательного влияния?
4. Какие группы людей можно выделить? Малая группа – что это такое?
5. Чем определяется совместимость людей в группе и каковы её уровни?
6. Что такое психологический климат в группе и от каких факторов он зависит?
7. В чем суть межличностного конфликта?
8. Какие типы поведения личности в конфликте вам известны?
9. Создание эффективной управленческой команды.
10. Малая группа как объект управления.
11. Управление развитием коллектива.
12. Формальные и неформальные группы

Устный опрос 3

1. Оперативное планирование – это...
2. Тактическое планирование – это...
3. Управление стрессами как элемент рациональной организации собственной трудовой активности.
4. Какие задачи можно и нельзя делегировать?
5. Делегирование полномочий. Его основные цели.
6. Информация – это...
7. Приемы мнемотехники
8. Каковы основные правила построения интеллект-карт?
9. Кто может производить контроль?
10. Правила личной организованности и самодисциплины.
11. Методы самосовершенствования.
12. Влияние личных особенностей на выбор карьеры
13. Что такое индивидуальный план развития? Его основные разделы

Темы эссе:

1. Малая группа и коллектив
2. Социально-психологические аспекты командообразования
3. Понятие малой группы
4. История социально-психологических исследований малой группы
5. История зарубежных исследований малой группы
6. История отечественных исследований малой группы
7. Методологические аспекты исследования малой группы
8. Детерминанты возникновения малой группы
9. Этапность развития малой группы
10. Механизмы групповой динамики
11. Структурные характеристики малой группы
12. Нормативное поведение в группе
13. Групповая сплоченность
14. Экологический аспект группового функционирования
15. Личность в групповом процессе
16. Межличностные отношения в групповом процессе
17. Процесс принятия группового решения
18. Лидерство в малой группе
19. Руководство малой группой
20. Социально-психологические аспекты командообразования
21. Рефлексивный механизм саморазвития и самоорганизации.
22. Самоорганизация в деятельности руководителей.

23. Требования к самоорганизующейся системе.
24. Рационализация самообразования, самоорганизации, самоконтроля.
25. Организация и самоорганизация молодежи в процессе социализации.
26. Правила самоорганизации.
27. Принятие решений на основе самоорганизации.
28. Самоорганизация как процесс саморазвития.
29. Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия.
30. Методики самоорганизации.

Зачетные вопросы

1. Понятие, виды, структура, теории социального взаимодействия.
2. Кооперация как форма социального взаимодействия.
3. Конкуренция как форма социального взаимодействия.
4. Конфликт как форма социального взаимодействия.
5. Концепция социального действия и взаимодействия.
6. Теории социального взаимодействия.
7. Перечислите основные разновидности малых групп.
8. Какие факторы лежат в основе образования малой группы?
9. Что характерно для развития группы в экстремальных условиях?
10. Опишите модель групповой социализации и рассмотрите, как она соотносится с процессом группообразования.
11. Какие механизмы групповой динамики вам известны? В чем их специфика?
12. Назовите основные структурные компоненты малой группы. Дайте их содержательную характеристику.
13. Какие динамические модели групповой структуры вам известны?
14. Что представляет собой нормативное влияние группового большинства? Какой феномен оно порождает?
15. Чем характеризуется нормативное влияние группового меньшинства? Какие процессы в группе оно стимулирует?
- 16.
17. Какие подходы к исследованию сплоченности вам известны?
18. Как феноменологически представлены межличностные отношения в групповом процессе? Раскройте содержание основных феноменов межличностных отношений в группе.
19. Чем характеризуется нормативное влияние группового меньшинства? Какие процессы в группе оно стимулирует?
- 20.
21. Какие подходы к исследованию сплоченности вам известны?
22. Как феноменологически представлены межличностные отношения в групповом процессе? Раскройте содержание основных феноменов межличностных отношений в группе.
23. Что понимается в научной литературе под групповой задачей? Какие типологии групповых задач вам известны?
24. Опишите основные феномены, возникающие в процессе решения групповой задачи. Отметьте элементы общности между ними. Какие из этих феноменов «выросли» из феноменологии индивидуального поведения?
25. В чем сходство и различие между лидерством и руководством? Чем вызвана необходимость терминологических уточнений при обращении к этим феноменам?
26. Опишите структуру лидерства в малой группе. Какие лидерские роли можно отнести к числу основных, главных? Реализация какой из них наиболее важна для

успешного руководства группой?

27. Понятие и виды целей. Основные принципы и методы построения целей.
28. Алгоритм целеполагания.
29. Основные методы разработки и реализации планов.
30. Алгоритм инвентаризации и анализа времени.
31. Алгоритм принятия решения.
32. Содержание и техники самоконтроля.
33. Понятие и виды стресса. Психологические и физиологические особенности реагирования личности на стресс.
34. Стрессфакторы: их классификация и особенности влияния на человека.
35. Психологические основы уверенного поведения.
36. Понятие и элементы персонального бренда.
37. Технологии создания собственного бренда.
38. Базовые навыки коммуникативной компетентности.
39. Техники работы с информацией.
40. Мнемотехнические приемы запоминания информации.
41. Понятие и виды деловой карьеры.
42. Технология построения деловой карьеры.
43. Способы поиска работы молодыми специалистами.

Зачеты могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).

Критерии оценки уровня сформированности компетенций для проведения экзамена/дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) зависят от их форм проведения (тест, вопросы, задания, решение задач и т.д.).