

Рубцовский индустриальный институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

СОГЛАСОВАНО

Декан ТФ

А.В. Сорокин

Рабочая программа дисциплины

Код и наименование дисциплины: **Б1.О.7 «Социальное взаимодействие в отрасли»**

Код и наименование направления подготовки (специальности): **08.03.01
Строительство**

Направленность (профиль, специализация): **Промышленное и гражданское
строительство**

Статус дисциплины: **обязательная часть**

Форма обучения: **заочная**

Статус	Должность	И.О. Фамилия
Разработал		А.Ю. Павлов
Согласовал	Зав. кафедрой «ГД»	А.Ю. Павлов
	руководитель направленности (профиля) программы	О.А. Михайленко

г. Рубцовск

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Содержание компетенции	Индикатор	Содержание индикатора
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1	Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе
		УК-3.2	Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Различает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом, эстетическом и философском контекстах
		УК-5.2	Взаимодействует с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1	Планирует и контролирует собственное время
		УК-6.2	Формулирует цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей
		УК-6.3	Реализует собственную деятельность с учётом личностных возможностей и/или требований рынка труда

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплины (практики), предшествующие изучению дисциплины, результаты освоения которых необходимы для освоения данной дисциплины.	Культура речи и деловая коммуникация, Психология личности
Дисциплины (практики), для которых результаты освоения данной дисциплины будут необходимы, как входные знания, умения и владения для их изучения.	Правовое регулирование строительства и коррупционные риски

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося

Общий объем дисциплины в з.е. /час: 4 / 144

Форма промежуточной аттестации: Зачет

Форма обучения	Виды занятий, их трудоемкость (час.)				Объем контактной работы обучающегося с преподавателем (час)
	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа	
заочная	4	0	6	134	15

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Форма обучения: заочная

Семестр: 5

Лекционные занятия (4ч.)

1. Психология социального взаимодействия.(2ч.)[2,3,4,5] Социальное взаимодействие в отрасли: значение социального взаимодействия для успешной трудовой деятельности и повседневной жизни. Нормы социального взаимодействия. Теоретические и практические основы работы в коллективе. Правила и принципы эффективного взаимодействия в коллективе, умение работать в команде, учитывая и толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные, культурные различия при взаимодействии участников коллектива. Социальное взаимодействие и реализация своей роли в команде. Реализация траектории саморазвития на основе принципов образования.

Социально-психологические теории личности в истории психологии. Понятие социализации как двустороннего взаимодействия личности и общества. Общение как социально-психологическая проблема. Основные стороны и функции процесса общения. Этические принципы общения. Особенности человеческой коммуникации. Коммуникативные барьеры: виды и способы преодоления. Общение и индивидуальные особенности личности. Невербальные особенности в процессе общения и проблема самовыражения. Установление и поддержание контактов, обеспечивающие работу в коллективе.

2. Социальное взаимодействие и механизмы понимания.(2ч.)[2,3,4,5] Феномен социальной группы. Взаимодействие личности и социальной группы.

Социальное взаимодействие малых социальных групп.

Социальное взаимодействие и механизмы понимания. Трудности общения, взаимодействия и пути их преодоления.

Практические занятия (6ч.)

1. Психология социального взаимодействия. {беседа} (2ч.)[2,3,4,5] Психология социального взаимодействия. Личность в контексте психологии социального взаимодействия. Социально-психологические направления изучения личности.

Взаимодействие личности и общества. Социализация личности. Общение и взаимодействие. Общение как социально-психологическое явление. Общение как процесс коммуникации.

2. Социальное взаимодействие и механизмы понимания. {беседа} (4ч.) [2,3,4,5]

Социальная психология групп. Классификация социальных групп. Взаимодействие личности и социальной группы. Структура психологии больших организованных групп. Социально-психологическая сущность различных социальных общностей: этническая, религиозная, классовая, имущественная. Стихийные группы и массовые движения. Регуляторы поведения больших социальных групп. Социально-психологические особенности поведения толпы. Понятие «малая группа», структура и этапы формирования малой группы. Психологические характеристики малой группы (групповые интересы, потребности, групповое мнение, групповые ценности, нормы и цели). Групповая динамика и развитие. Специфика лидерства в малой группе. Правила и принципы эффективного взаимодействия в коллективе. Конфликтное общение. Методы социальной коррекции коммуникативных нарушений у представителей разных возрастных и профессиональных групп. Социально-психологическая характеристика конфликтов. Виды конфликтов, причины возникновения и стратегии урегулирования конфликтов. Межличностные и групповые конфликты. Конфликты в профессиональной сфере. Разрешение конфликта, конструктивные и деструктивные последствия конфликта. Технологии предупреждения конфликта.

Самостоятельная работа (134ч.)

1. Подготовка к семинарам и контрольным опросам(98ч.) [1,2,3,4,5,6]

Закрепление лекционного материала по конспекту лекций, изучение основной и дополнительной литературы по теме семинара, подготовку к ответам на вопросы, запланированные для обсуждения на семинаре, проверка знаний студентами основных понятий, терминов, определений, законов по теме семинара.

2. Выполнение контрольной работы(32ч.) [1,2,3,4,5,6]

3. Подготовка к промежуточной аттестации(4ч.) [1,2,3,4,5,6] Основное в подготовке к промежуточной аттестации - это повторение всего материала, курса или предмета, по которому необходимо сдавать экзамен. Такое повторение предполагает обобщение, углубление, а в ряде случаев и расширение усвоенных за семестр знаний.

5. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Для каждого обучающегося обеспечен индивидуальный неограниченный доступ к электронно-библиотечным системам: Лань, Университетская библиотека он-лайн, электронной библиотеке АлтГТУ и к электронной информационно-образовательной среде:

1. Павлов, А.Ю. Социальное взаимодействие в отрасли:

учебно-методические рекомендации для бакалавров направления подготовки «Строительство» / А.Ю. Павлов; Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск: РИИ, 2021. – 13 с. URL: [https://edu.rubinst.ru/resources/books/Pavlov_A.Yu._Sotsial'noe_vzaimodeystvie_v_otr_asli_\(dlya_S\)_2021.pdf](https://edu.rubinst.ru/resources/books/Pavlov_A.Yu._Sotsial'noe_vzaimodeystvie_v_otr_asli_(dlya_S)_2021.pdf) (дата обращения 01.12.2021)

6. Перечень учебной литературы

6.1. Основная литература

2. Психология общения: курс лекций : [16+] / авт.-сост. Н.В. Козловская ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – 2-е изд., перераб. и доп. – Ставрополь : СКФУ, 2018. – 263 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563356> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

3. Доценко, Е.Л. Психология общения : учебное пособие : [16+] / Е.Л. Доценко ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2011. – 296 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572096> (дата обращения: 13.01.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-00486-5. – Текст : электронный.

6.2. Дополнительная литература

4. Семечкин, Н.И. Психология социального влияния / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 396 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236495> (дата обращения: 22.03.2021). – ISBN 978-5-4458-9536-7. – DOI 10.23681/236495. – Текст : электронный.

5. Галасюк, И.Н. Психология социальной работы : учебник : [16+] / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова, Т.В. Шинина ; ред. О.В. Краснова. – 2 е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 303 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573160> (дата обращения: 22.03.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03530-2. – Текст : электронный.

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Тренинг «Основы конструктивного общения» - https://summercamp.ru/Тренинг_«Основы_конструктивного_общения»

8. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Содержание промежуточной аттестации раскрывается в комплекте контролирующих материалов, предназначенных для проверки соответствия уровня

подготовки по дисциплине требованиям ФГОС, которые хранятся на кафедре-разработчике РПД в печатном виде и в ЭИОС.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) по дисциплине представлен в приложении А.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для успешного освоения дисциплины используются ресурсы электронной информационно-образовательной среды, образовательные интернет-порталы, глобальная компьютерная сеть Интернет. В процессе изучения дисциплины происходит интерактивное взаимодействие обучающегося с преподавателем через личный кабинет студента.

№пп	Используемое программное обеспечение
1	LibreOffice
2	Windows
3	Антивирус Kaspersky

№пп	Используемые профессиональные базы данных и информационные справочные системы
1	Бесплатная электронная библиотека онлайн "Единое окно к образовательным ресурсам" для студентов и преподавателей; каталог ссылок на образовательные интернет-ресурсы (http://Window.edu.ru)
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — свободный доступ читателей к фондам российских библиотек. Содержит коллекции оцифрованных документов (как открытого доступа, так и ограниченных авторским правом), а также каталог изданий, хранящихся в библиотеках России. (http://нэб.рф/)

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
учебные аудитории для проведения учебных занятий
помещения для самостоятельной работы

Материально-техническое обеспечение и организация образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с «Положением об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».

ПРИЛОЖЕНИЕ А
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Социальное взаимодействие в отрасли»

1. Перечень оценочных средств для компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины

Код контролируемой компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Зачет	Комплект контролирующих материалов для зачета

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции представлены в разделе «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций» рабочей программы дисциплины «Социальное взаимодействие в отрасли».

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социальное взаимодействие в отрасли» используется 100-балльная шкала.

Критерий	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по традиционной шкале
Студент освоил изучаемый материал, выполняет задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций, может допускать отдельные ошибки.	25-100	<i>Зачтено</i>
Студент не освоил основное содержание изученного материала, задания в соответствии с индикаторами достижения компетенций не выполнены или выполнены неверно.	0-24	<i>Не зачтено</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки уровня достижения компетенций в соответствии с индикаторами

1.Задания на способность устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие работу в коллективе; применять нормы социального взаимодействия для

реализации своей роли в команде (УК-3.1, УК-3.2).

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие работу в коллективе
	УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде

Задания на способность устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие работу в коллективе; применять нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде (УК-3.1, УК-3.2).

На протяжении многих лет организацию возглавлял руководитель, который считал всех коллег своей семьей, а не просто подчиненными. В организации была атмосфера дружелюбности, доверия. После того, как он ушел на пенсию, организацию возглавил новый руководитель, со стороны. Он практиковал иной - жесткий стиль руководства. Все сотрудники восприняли его в назначение негативно, изменился психологический климат в коллективе, а производительность труда резко сократилась.

1. Опишите стратегии поведения участников в конфликтной ситуации и возможные варианты конструктивного выхода из конфликтной ситуации, с учетом применяемых нормы социального взаимодействия для реализации своих ролей в команде (УК-3.1, УК-3.2).

2. Оцените эффективность поведения участников конфликта с точки зрения конструктивного разрешения конфликта, установления и поддержания контактов, обеспечивающих работу в коллективе (УК-3.1, УК-3.2).

Возрастная сотрудница организации постоянно делала замечания коллегам, что они неправильно одеваются. Её недовольство вызывали любые, по ее мнению, несоответствия в одежде – то слишком короткие юбки, то облегающие брюки. Руководитель не выдержал и ввел дресс-код. Теперь все носили только то, что разрешено.

1. Опишите стратегии поведения участников в конфликтной ситуации и возможные варианты конструктивного выхода из конфликтной ситуации, с учетом применяемых нормы социального взаимодействия для реализации своих ролей в команде (УК-3.1, УК-3.2).

2. Оцените эффективность поведения участников конфликта с точки зрения конструктивного разрешения конфликта, установления и поддержания контактов, обеспечивающих работу в коллективе (УК-3.1, УК-3.2).

2.Задания на способность различать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом, эстетическом и философском контекстах; способность взаимодействовать с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции (УК-5.1, УК-5.2).

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Различает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом, эстетическом и философском контекстах
	УК-5.2 Взаимодействует с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции

Задания на способность различать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом, эстетическом и философском контекстах; способность взаимодействовать с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции (УК-5.1, УК-5.2).

Начальник постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки. И несмотря на то, что работа в основном сделана хорошо, обвиняет подчиненного в срыве сроков выполнения задания (позиция преследователя). Подчиненный чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям начальника (позиция жертвы).

1. Определите верную стратегию разрешения социальной ситуации и эффективность взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции, если Вы находитесь в роли начальника (УК-5.1, УК-5.2).

2. Оцените способность других участников взаимодействовать с людьми в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции (УК-5.1, УК-5.2).

Сотрудник, ранее выполняющий некую работу, получил другое назначение и очень хорошо справляется в новой должности. Однако он постоянно задает начальнику вопросы, на которые прекрасно может ответить сам. Понимая это, начальник каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этим сотрудником, но и климат в коллективе.

1. Определите верную стратегию разрешения социальной ситуации и эффективность взаимодействия с людьми с учётом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции, если Вы находитесь в роли начальника (УК-5.1, УК-5.2).

2. Оцените способность других участников взаимодействовать с людьми в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции (УК-5.1, УК-5.2).

3.Задания на способность планировать и контролировать собственное время; формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей; реализовывать собственную деятельность с учётом личностных возможностей и/или требований рынка труда (УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3).

Компетенция	Индикатор достижения компетенции
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Планирует и контролирует собственное время
	УК-6.2 Формулирует цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей
	УК-6.3 Реализует собственную деятельность с учётом личностных возможностей и/или требований рынка труда

Задания на способность планировать и контролировать собственное время; формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей; реализовывать собственную деятельность с учётом личностных возможностей и/или требований рынка труда (УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3).

Руководитель дал в пятницу вечером срочное задание подчиненному к утру понедельника разработать и предоставить перспективный планы работы организации. Во время вечерней работы компьютер подчиненного сломался, в результате чего часть сделанной работы не сохранилась. Таким образом, подчиненный не справился с заданием. Как может и как должен поступить подчиненный в подобной ситуации?

1. Определите эффективность разрешения социальной ситуации с учётом способности формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей (УК-6.2).

2. Оцените способность участников планировать и контролировать собственное время, реализовывать собственную деятельность с учётом личностных возможностей (УК-6.1, УК-6.3).

Подчиненный выразил начальнику свое мнение, внутри коллектива, в последнее время, сложилась напряженная атмосфера. В последний месяц коллективу пришлось работать без выходных, так как много отчетной документации, чувствуется сильное напряжение, все работают без особого желания, участились конфликты, страдает результативность работы. Подчиненный попросил дать коллективу два выходных дня, чтобы восстановить свои силы и после отдыха работать в более спокойной обстановке". Руководитель принял решение ближайшие субботу и воскресенье сделать выходными для всего коллектива.

1. Определите эффективность разрешения социальной ситуации с учётом способности формулировать цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей (УК-6.2).

2. Оцените способность участников планировать и контролировать собственное время, реализовывать собственную деятельность с учётом личностных возможностей (УК-6.1, УК-6.3).

4. Файл и/или БТЗ с полным комплектом оценочных материалов прилагается.