

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Рамиль Анварович

Должность: Директор Казанского филиала

Дата подписания: 14.10.2024 10:18:54

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae29c01b701aabc1fbc13d72d7bd0b08b122e44091c482448e0a9

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРАВОСУДИЯ»**

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ

Направление подготовки/специальность: 09.02.07 Информационные системы и программирование

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Кузнецова М.А., к.психол. н.

Зав. кафедрой Бурдина Е.В., д. ю. н., доцент

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры
Актуализация рабочей программы. Актуализация карты обеспеченности. Актуализация отдельных ОС, МР в части нормативных правовых актов	<u>Протокол заседания кафедры от 13.03.2024 № 9.</u>

Актуализация выполнена: Кузнецова Марина Александровна, к. психол. н.

_____ «13» марта 2024 г.

Зав. кафедрой Бурдина Елена Владимировна, докт. юрид. наук, доцент

_____ «13» марта 2024 г.

Оглавление

№ п/п	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ООП	5
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
4.	Содержание дисциплины (модуля)	5
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	9
6.	Материально-техническое обеспечение	11
7.	Карта обеспеченности литературой	12
8.	Фонд оценочных средств	14

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Психология общения»
Разработчик: Кузнецова М.А.**

Цель изучения дисциплины	Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой
Место дисциплины в структуре ООП	Дисциплина входит в общий гуманитарный и социально-экономический цикл
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06
Содержание дисциплины (модуля)	Тема 1. Введение в психологию общения Тема 2. Общение, его содержание и разновидности Тема 3. Эффективное и затрудненное общение Тема 4. Межличностное и групповое общение Тема 5. Конфликт в общении Тема 6. Регулирование и разрешение конфликтов Тема 7. Деловое общение
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 36 часов
Форма промежуточной аттестации	Зачет (5 семестр)

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ООП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

Для дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОК 01	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.
2	ОК 02	Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.
3.	ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях
4.	ОК-04	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде.
5.	ОК-06	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ООП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина входит в общий гуманитарный и социально-экономический цикл.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Для дисциплины

Таблица 2.1

Очная форма обучения (3 года 10 мес)

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			7	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану		36	36	
Контактная работа		32	32	
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		4	4	
Занятия лекционного типа		16	16	
Занятия семинарского типа		16	16	
Занятия семинарского типа с практической подготовкой (при наличии) ¹		0	0	
Форма промежуточной аттестации			зачет	

Таблица 2.2

Очная форма обучения (2 года 10 мес)

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			5	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану		36	36	
Контактная работа		32	32	
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		4	4	
Занятия лекционного типа		16	16	
Занятия семинарского типа		16	16	
Занятия семинарского типа с практической подготовкой (при наличии) ²		0	0	
Форма промежуточной аттестации			зачет	

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Введение в психологию общения

История, школы, направления психологического знания. Психология общения. Клиническая психология и др. Методы эмпирических и теоретических исследований в психологии. Наблюдение и его виды. Опрос. Интервью. Моделирование. Эксперимент.

¹ Указывается количество часов занятий семинарского типа, которые организуется как практические занятия, предусматривают проведение практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, обеспечивающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

² Указывается количество часов занятий семинарского типа, которые организуется как практические занятия, предусматривают проведение практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, обеспечивающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Тема 2.1. Общение, его содержание и разновидности

Общение, его основы, структура, содержание. Понятие, содержание и процесс общения. Перцептивная составляющая общения. Идентификация. Эмпатия. Аттракция. Рефлексия. Каузальная атрибуция. Коммуникативная составляющая общения. Информация, ее содержание и значимость. Интерактивная составляющая общения. Типология общения, его формы, уровни, функции и роль. Императивное общение. Манипулятивное общение. Диалогическое общение. Виды и формы общения. Уровни общения. Предметность, направленность, единство общения и деятельности, системность и другие принципы, и правила общения.

Тема 2.2. Вербальное и невербальное общение

Вербальное общение, его составляющие и формы. Средства вербальности. Язык общения. Паралингвистика и экстралингвистика. Прямое и косвенное общение. Устное и письменное общение. Невербальные составляющие и приемы общения, их эффективное использование. Невербальность как дополнение к вербальному общению и как самостоятельная форма. Кинесика. Мимика, глаза, жесты, динамика, поза и их воздействие на процесс общения. Проксемика. Дистанция, время, место, взаимное расположение в общении. Интимно-личное, дружеское, социальное и публичное виды общения. Такесика. Тактильность в общении.

Тема 3.1. Затрудненное общение

Барьеры и затруднения в общении. Личностно-обусловленные, социально-мотивированные и деятельностно-отношенческие трудности общения. Барьеры в общении. Лингвистические барьеры и барьеры непонимания. Психические свойства и состояния как факторы трудностей общения. Трудности общения в сфере права. Затрудненное и дефицитное общение. Аномия, депривация, фрустрация и их воздействие на индивидов, на процесс общения и его эффективность. Одиночество, отчужденность, аутизм как виды дефицитного общения, способы их учета и преодоления.

Тема 3.2. Эффективное общение

Эффективность общения. Понимание, подходы, методики эффективного общения. Коммуникативность и коммуникабельность. Доброжелательность, компенсация идентичности. Предметность и сотрудничество. Принципы, правила и приемы эффективного общения. Принципы позитивного общения. Правила слушания и внимательности к собеседнику. Неконфликтные и позитивно-конфликтные формы эффективного общения.

Тема 4. Межличностное и групповое общение

Содержание и динамика межличностного общения и взаимодействия. Способы и механизмы взаимопонимания. Социальное восприятие. Проблема контактности и коммуникабельности.

Тема 5. Конфликтное общение

Конфликт, его сущность, структура и динамика конфликта. Субъектность конфликта. Предмет конфликта. Типология и особенности конфликтов. Личностные, межличностные, групповые, институциональные конфликты.

Тема 6. Регулирование и разрешение конфликтов

Поведение и взаимодействие сторон в конфликте. Социальные факторы и их влияние на эскалацию и остроту конфликта. Мотивация поведения в конфликте. Общение в конфликте: язык и средства. Особенности восприятия и коммуникаций. Взаимодействие сторон. Способы и формы разрешения конфликтов. Воздействие на конфликт. Проблема агрессии в конфликте. Способы ухода от конфликта. Способы и формы включения конфликта

в отношения и общении. Способы снижения уровня напряженности и конфликтности в процессе общения и взаимодействия. Разрешение конфликта.

Тема 7.1. Основы делового общения

Направленность, предметность, нормативность, ответственность участников. Связь с деятельностью. Формы делового общения и особенности взаимодействия в них. Принятие решений. Деловая беседа. Организация, проведение, эффективность. Существенные признаки и особенности. Функции и структура деловой беседы, ее композиция. Подготовка, ведение. Механизм взаимопонимания участников. Аргументация и подкрепление.

Тема 7.2. Конвенциональное общение

Нормативная база общения. Представительность, уполномоченность и правомочность субъектов общения. Компромиссность. Проблема ответственности. Содержательная, нормативная, вербальная составляющие. Формализация, нормативизация, институционализация общения. Устное и письменное общение. Документальность. Внешняя мотивация и присутствие государства. Санкционирующая составляющая.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Тематический план

Таблица 3.

Очная форма обучения (базовая подготовка, 3 года 10 мес. и 2 года 10 мес.)

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия семинарского типа с практической подготовкой (при наличии)	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Введение в психологию общения	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	4		2	2		Опрос и собеседование, обсуждение докладов и презентаций, дискуссия по наиболее актуальным и спорным вопросам
2	Тема 2.1. Общение, его содержание и разновидности	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	3	1	1	2		Опрос и собеседование, обсуждение докладов и презентаций, дискуссия по наиболее актуальным и спорным вопросам

									спорным вопросам
3	Тема 2.2. Вербальное и невербальное общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	3	1	1	2		Опрос и собеседование, обсуждение докладов и презентаций, дискуссия по наиболее актуальным и спорным вопросам
4	Тема 3.1. Затрудненное общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	3	3		1	2		Опрос и собеседование, обсуждение докладов и презентаций, дискуссия по наиболее актуальным и спорным вопросам
5	Тема 3.2. Эффективное общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	3	3		1	2		Опрос и собеседование, обсуждение докладов и презентаций, дискуссия по наиболее актуальным и спорным вопросам
6	Тема 4. Межличностное и групповое общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	4		2	2		Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач, кейс-задач
7	Тема 5. Конфликтное общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	3	1	2	1		Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач, кейс-задач
8	Тема 6. Регулирование и разрешение конфликтов	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	4	3	1	2	1		Делловая игра. Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач, кейс-задач
9	Тема 7.1. Основы делового общения	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	3	3		2	1		Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач, кейс-задач
10	Тема 7.2. Конвенционально е общение	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06	3	3		2	1		Опрос и собеседование. Решение разноуровневых

									и ситуационных задач, кейс-задач
ВСЕГО			36	32	4	16	16		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 2.1. Общение, его содержание и разновидности	Мимика, глаза, жесты, динамика, поза и их воздействие на процесс общения.	1
Тема 2.2. Вербальное и невербальное общение	Невербальные составляющие и приемы общения, их эффективное использование.	1
Тема 5. Конфликтное общение	Личностные, межличностные, групповые, институциональные конфликты.	1
Тема 6. Регулирование и разрешение конфликтов	Способы ухода от конфликта. Способы снижения уровня напряженности и конфликтности в процессе общения и взаимодействия.	1

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)

В учебном процессе, помимо теоретического обучения, которое составляет 50% аудиторных занятий, широко используются активные и интерактивные формы обучения. В сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой это способствует формированию и развитию общих и профессиональных компетенций обучающихся.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме, предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно:

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-

библиотечной системе Book.ru, имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция – РГУП-периодика (электронные журналы)
6	Oxford Bibliographies	www.oxfordbibliographies.com модуль Management –аспирантура Экономика и модуль International Law - аспирантура Юриспруденция
7	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
8	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
9	Правовые системы	Гарант, Консультант
10	иное по необходимости	...

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины (модуля).

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Психология общения	кабинет профессиональных дисциплин; кабинет общепрофессиональных дисциплин (ЛК-2-1 (218))

КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра Организации судебной и правоохранительной деятельности

Направление подготовки/Специальность 09.02.07 Информационные системы и программирование

Дисциплина: Психология общения,

Курс: 4 курс (базовая, 3 года 10 мес.)/3 курс (базовая, 2 года 10 мес.)

№ п/п	Полное библиографическое описание*
Основная литература	
	<i>Рамендик, Д. М.</i> Психология делового общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 207 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-06312-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490471 (дата обращения: 09.07.2024). — Режим доступа: по подписке.
	<i>Лавриненко, В. Н.</i> Психология общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 350 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9324-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489968 (дата обращения: 09.07.2024). — Режим доступа: по подписке.
	<i>Бороздина, Г. В.</i> Психология общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 463 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00753-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489869 (дата обращения: 09.07.2024). — Режим доступа: по подписке.
Дополнительная литература	
1	<i>Ефимова, Н. С.</i> Социальная психология: учебник для среднего профессионального образования / Н. С. Ефимова, А. В. Литвинова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 442 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15211-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489851 (дата обращения: 09.07.2024). — Режим доступа: по подписке.
...	<i>Корягина, Н. А.</i> Психология общения : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03322-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489271 (дата обращения: 09.07.2024). — Режим доступа: по подписке.
	<i>Садовская, В. С.</i> Психология общения: учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 169 с. — (Профессиональное образование). —

	ISBN 978-5-534-07046-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491244 (дата обращения: 09.07.2024). – Режим доступа: по подписке.
	<i>Феоктистова, С. В.</i> Психология: учебное пособие для среднего профессионального образования / С. В. Феоктистова, Т. Ю. Маринова, Н. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 234 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07451-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493503 (дата обращения: 09.07.2024). – Режим доступа: по подписке.
	<i>Милорадова, Н. Г.</i> Психология: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Г. Милорадова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 225 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04619-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492231 (дата обращения: 09.07.2024). – Режим доступа: по подписке.
	<i>Белякова, Е. Г.</i> Психология: учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Г. Белякова. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 263 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-8489-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491131 (дата обращения: 09.07.2024). Режим доступа: по подписке.

Зав. библиотекой _____

Зав. кафедрой _____

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)³

№ п/п.	Раздел дисциплины (модуля), тема	Код компетенции	Наименование оценочного средства
1	№ 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7.2	ОК 01	Деловая игра. Кейс-задачи, Опрос и собеседование, дискуссия, реферат.
2	№ 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7.2	ОК 02	Деловая игра. Кейс-задачи, Выступление с докладом, рефератом, дискуссия. Решение разноуровневых и ситуационных задач.
3	№ 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7.2	ОК 03	Деловая игра. Опрос и собеседование. Выступление с докладом, рефератом.
4	№ 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7.2	ОК 04	Деловая игра. Кейс-задачи. Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач. Выступление с докладом, рефератом, дискуссия
6	№ 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 4, 5, 6, 7.2.	ОК 06	Деловая игра. Кейс-задачи. Опрос и собеседование. Решение разноуровневых и ситуационных задач. Выступление с докладом, рефератом, дискуссия

8.2. Оценочные средства

«Деловая (ролевая) игра»

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК-04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК- 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

Тема (проблема): «Конфликт на промышленном предприятии».

Концепция игры и роли: Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает

³ Все столбцы заполняются из таблицы 3 рабочей программы

конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

- а) заменить устаревшее оборудование на новое;
- б) сократить примерно в два раза число работников;
- в) повысить квалификацию оставшихся работников;
- г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;
- д) радикально перестроить всю структуру предприятия.

На предприятии работают 100–150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории (это деление, разумеется, достаточно условно и для чистоты игры указанные категории не должны пересекаться):

- а) административно-управленческий аппарат;
- б) работники пред пенсионного возраста;
- в) женщины, имеющие малолетних детей;
- г) все остальные работники.

Ожидаемые результаты: научить студентов распознавать причины и виды конфликтов, а также находить возможные варианты их решения.

Методические материалы по проведению: Все работники являются акционерами своего предприятия. В игре могут принимать участие от 10 до 30 человек.

Роли:

1. Генеральный директор предприятия.
2. Технический директор.
3. Менеджер по финансам.
4. Управляющий персоналом.
5. Председатель профсоюзного комитета.
6. Представители всех категорий работников (а, б, в, г).
7. Группа экспертов.

В ходе игры проходит общее собрание работников предприятия, на котором разворачивается дискуссия о путях и методах реконструкции предприятия.

1. Генеральный директор открывает собрание и в общих чертах докладывает о сложившейся ситуации.

2. Технический директор говорит о необходимости внедрения прогрессивной технологии, предлагает свои варианты реконструкции предприятия.

3. Менеджер по финансам предлагает возможные варианты привлечения дополнительного финансирования, необходимого для проведения реконструкции предприятия и решения кадровых вопросов.

4. Управляющий персоналом высказывает свое мнение о путях решения кадровых проблем.

5. Председатель профкома отстаивает права работников предприятия и предлагает свои варианты решения проблемы.

6. Представители всех категорий работников стремятся защитить своих коллег и высказывают свою точку зрения по поводу реконструкции предприятия.

7. Генеральный директор подводит итоги прошедшей дискуссии.

6. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Участники использовали навыки аргументации, выслушивали противоположную сторону, стремились к сотрудничеству и компромиссу, смогли добиться решения вопроса, учитывая интересы обеих сторон.	5 (отлично)
Участники стремились выслушать противоположную сторону и стремились пойти навстречу, но недостаточно	4 (хорошо)

аргументировали свою точку зрения.	
Участники активно использовали навыки аргументации, но не стремились выслушать противоположную сторону, преследовали только свои интересы.	3 (удовлетворительно)
Участники слабо были вовлечены в процесс, не использовали аргументацию, проявляли неуважение друг к другу.	2 (неудовлетворительно)
Отказ обучающегося от участия в деловой игре.	0

Кейс – измерители

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК-04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК-06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

Кейс 1. Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний, спорящие в мнениях, разошлись: обиженная настаивала, что коллега ее унижает, на что та ответила: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!»

Помогите разрешить конфликтную ситуацию с позиции начальника.

Кейс 2. Старший по должности сотрудник дает Ольге срочное задание, которое та немедленно принимается выполнять. Вскоре другой сотрудник, занимающий аналогичную должность, принес Ольге задание, тоже срочное. Женщина объясняет, что уже выполняет срочную работу и не может сию минуту взяться за новое задание. Он настаивает, Ольга отказывает. Он идет жаловаться на сотрудницу начальнику, но того нет. Он возвращается и принимается кричать, настаивая на своем. Ольга расстраивается и делает много ошибок в работе, за что получает взыскание. Такая ситуация время от времени повторяется. Руководитель, когда он на месте, решает, какое задание делать раньше. Но когда его нет, случаются похожие конфликты, и Ольга всегда оказывается крайней.

Как Ольге вести себя в этой ситуации?

Кейс 3. В организации имеется ряд отделов и служб, тесно взаимосвязанных между собой. В одном из отделов работает специалист, от результатов которого зависит производственная деятельность смежного отдела. Он высококлассный специалист, стаж работы по этой специальности — более 20 лет, но характер — «не сахар». Нередко задания выполняет после уговоров, «выторговывая» всякие дополнительные привилегии. Можно сказать, «выкручивает руки» своему непосредственному руководителю. Столкнувшись в очередной раз с трудностями, возмущенный руководитель обратился к директору с письменной просьбой об увольнении строптивного работника по «соответствующей» статье Трудового кодекса. На что получил ответ: «Вы же знаете, что замены ему нет. Он уникальный специалист. Не трогайте его».

Как бы вы повели себя на месте руководителя?

Критерии оценки:

Критерий	Баллы
Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.	5 (отлично)
Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	4 (хорошо)
Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.	3 (удовлетворительно)
Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	2 (неудовлетворительно)
Отказ обучающегося от решения кейса.	0

Инструкция и /или методические рекомендации по выполнению

Кейс-задача (учебная ситуация) представляет собой одно из оценочных средств по формированию компетенций.

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Метод case-study (или «метод казусов») является современной технологией профессионально-целевого обучения. Метод case-study завоевал ведущие позиции в обучении, активно используется в зарубежной практике бизнес – образования и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем. Так, Гарвардская школа бизнеса выделяет почти 90 % учебного времени на разбор конкретных кейсов, сохраняя приоритетное значение метода case-study в обучении бизнесу. Ситуационное обучение по гарвардской методике – это интенсивный тренинг слушателей с использованием видеоматериалов, компьютерного и программного обеспечения. Среднестатистический студент Гарварда или любой другой бизнес-школы за время своего обучения «прорабатывает» сотни кейсов. Каждый год в Гарварде издаются сотни новых кейсов, методических пособий и дополнений к коллекции кейсов.

Впервые он был применен в учебном процессе в школе права Гарвардского университета в 1870 году; внедрение этого метода в Гарвардской школе бизнеса началось в 1920 году. Первые подборки кейсов были опубликованы в 1925 году в Отчетах Гарвардского

университета о бизнесе. В настоящее время сосуществуют две классические школы case-study – Гарвардская (американская) и Манчестерская (европейская). В рамках первой школы целью метода является обучение поиску единственно верного решения, вторая – предполагает многовариантность решения проблемы. Американские кейсы больше по объему (20-25 страниц текста, плюс 8–10 страниц иллюстраций), европейские кейсы в 1,5–2 раза короче.

Метод кейсов находит широкое распространение в юриспруденции, применяется при подготовке студентов высших учебных заведений в качестве неигровой имитационной технологии. Применение кейс-задач позволяет формировать не только комплекс знаний по изучаемому предмету, но и профессиональные навыки и умения по применению права, а также навыки командной работы и коммуникации. В отличие от традиционных форм контроля работы студентов посредством собеседования и решения задач, где транслируется готовое знание, при использовании ситуационного метода вырабатываются аналитическое мышление и алгоритмы действий к стандартным ситуациям юридической практики, отрабатываются наиболее часто используемые юридические документы, принимаются коллективные решения, формируются профессиональные навыки и способности самостоятельного мышления. Данный метод имеет более творческий и эмоциональный характер по сравнению с классическими формами контроля знаний.

Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся (группе студентов) предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность кейс-задачи: студенту или группе студентов предлагается казус, основанный на реальной практике, с целью поиска и формулирования по нему соответствующих профессиональных действий и решений. Перед обучающимся стоит задача проанализировать исходные материалы, осмыслить возникшие правоотношения, применить к ним соответствующие нормативно-правовые нормы, оценить альтернативные гипотезы и по итогу размышлений принять профессионально обоснованное решение. Если предполагается, что данное решение должно выражаться в виде процессуального или иного другого документа, то необходимо его составить, соблюдая закрепленные законом необходимые требования.

Если кейс рассчитан на группу студентов, то посредством его решения отрабатываются также и навыки групповой работы – умения работать в команде, навык контактировать с людьми и вырабатывать единое мнение.

Непосредственная цель метода case-study – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию– case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

Для того чтобы обучение при помощи кейс-задач было успешным, следует знать основные правила метода ситуационного обучения:

1. Метод кейсов основан на конкретном фактическом материале, взятом из реальной юридической практики. Прежде чем начать искать ответы на поставленные вопросы, следует осознать проблемную ситуацию, а именно: оценить характер возникших правоотношений, применить к ним нормы права.

2. Идея кейсов – поиск вариантов надлежащих действий. Однако до этого следует хорошо отработать соответствующие темы дисциплины и набрать нужный объем знаний. Рекомендуется изучить не только учебную литературу и нормативно-правовые акты, но и комментарии к законодательству, монографическую литературу.

3. Из предложенных материалов (кейса) может вытекать ни одно, а несколько решений, исходя из обстоятельств дела, о которых в условиях кейса ничего не сказано. Такую вариантность нужно учитывать в совершении юридических актов и составлении

процессуальных и иных юридических документов. Тем самым следует внимательно анализировать все возможные варианты развития юридических событий, строить гипотезы и применительно к ним выстраивать алгоритмы действий.

4. Проработанные решения необходимо оформить в виде письменного отчета и конкретных юридических документов, соблюдая необходимые правила их составления.

5. В ходе коллективного обсуждения кейса (аудиторная часть их решений) студенты аргументируют и обосновывают свои варианты действий, коллективными усилиями достигается понимание наиболее верного (законного и обоснованного) способа решения ситуации. В ходе таких обсуждений необходимо уметь прислушиваться к доводам других коллег, анализировать альтернативные версии и аргументы, предложенные другими, давать им оценку и принимать решения, возможно отказываясь от собственных вариантов. В рамках коллективных дебатов и прений педагог выполняет роль модератора, ведущего, генерирующего вопросы, каждый студент равноправен с другими в отстаивании своей позиции.

Кейс-задание представляет собой задание, состоящее из описания некоторой реальной, конкретно-практической ситуации и совокупности вопросов (задач) к ней. Структура кейса представлена его информационной частью, где описывается ситуация - юридический казус, проблемными вопросами, поставленными к нему, и методической частью.

Вопросы для занятий семинарского типа (семинаров, коллоквиумов)

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК-04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК-06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

Тема 1.2 Введение в психологию общения

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Приемы и методы исследований в психологии общения	ОК 01, ОК 02, ОК3
2.	Общая характеристика методов исследования в психологии и особенности их использования	
3.	Эмпирические методы исследований. Наблюдение. Беседы, опросы, интервью. Моделирование, эксперимент	
4.	Теоретические методы и их специфика в исследованиях: - социометрия; - транзактный анализ; - интеракционный анализ.	

Тема 2.1. Общение, его содержание и разновидности

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Понятие, содержание и процесс общения	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 06
2.	Коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны общения	
3.	Типология общения, его формы, уровни, функции и роль	
4.	Виды и формы общения. Уровни общения. Предметность, направленность, единство общения и деятельности, системность и другие принципы, и правила общения	

Тема 2.2. Вербальное и невербальное общение

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)

1.	Вербальное и невербальное общение	ОК 02, ОК 04
2.	Учет психологии субъектов и участников; языка и лингвистики в вербальном общении	
3.	Невербальность как дополнение к вербальному общению и как самостоятельная форма. Невербальные составляющие и приемы общения, их эффективное использование	
4.	Кинесика. Мимика, жесты, поза и их воздействие на процесс общения. Проксемика	

Тема 3.1. Эффективное общение

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Барьеры общения: когнитивные, культурные, статусно-ролевые, демографические и др. Их анализ, учет, преодоление	ОК 01, ОК 02, ОК 04, ОК 06
2.	Проблемы личностного, социально-психологического свойства, качества личности, вызывающие дефицитное общение, и их профилактика	
3.	Способы и формы эффективного общения в деятельности	

Тема 3.2. Эффективное общение

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Понимание, подходы, методики эффективного общения	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04
2.	Принципы, правила и приемы эффективного общения	
3.	Принципы позитивного общения	
4.	Правила слушания и внимательности к собеседнику	

Тема 4. Межличностное и групповое общение

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Содержание и динамика межличностного общения и взаимодействия	ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06
2.	Способы и механизмы взаимопонимания	
3.	Социальное восприятие	
4.	Проблема контактности и коммуникабельности. Высокконтекстная среда	

Тема 5. Конфликтное общение

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Конфликт: его сущность, структура и динамика	ОК 02, ОК 03, ОК 04
2.	Типология и особенности конфликтов	
3.	Личностные, межличностные, групповые, институциональные конфликты	

Тема 6. Регулирование и разрешение конфликтов.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Поведение и взаимодействие сторон в конфликте. Способы и формы разрешения конфликтов.	ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК 06
2.	Социальные факторы и их влияние на эскалацию и остроту конфликта.	
3.	Способы и формы включения конфликта в отношения и общение	
4.	Способы снижения уровня напряженности и конфликтности в процессе общения и взаимодействия. Разрешение конфликта	

Тема 7.2 Конвенциональное общение.

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Нормативно-правовое общение. Содержание и понимание права, его психологическое восприятие участниками общения.	ОК 01, ОК 02, ОК 03, ОК 04, ОК6-
2.	Нормативная база общения. Представительность, уполномоченность и правомочность субъектов общения. Компромиссность. Проблема ответственности.	
3.	Юридические аспекты делового общения. Содержательная, нормативная, вербальная составляющие.	
4.	Формализация, нормативизация, институционализация общения. Устное и письменное общение.	
5.	Документальность. Внешняя мотивация и присутствие государства. Санкционирующая составляющая.	
6.	Общение в гражданско-правовой и публично-правовой сфере.	

Критерии оценивания:

Критерий	Баллы
Логично изложил содержание своего ответа на вопрос, при этом выявленные знания примерно соответствовали объему и глубине их раскрытия не только в учебнике, но и дополнительных информационных источниках; правильно использовал научную терминологию в контексте ответа; верно, в соответствии с вопросом характеризовал основные факты, процессы, концепции, выделяя их существенные признаки, закономерности развития; объяснил причинно-следственные и функциональные связи анализируемых правовых явлений; обнаружил умение раскрывать на примерах относящиеся к вопросу теоретические положения юридической науки; показал умение формулировать на основе приобретенных знаний собственные суждения и аргументы по определенным	5 (отлично)

проблемам; проявил умения сравнивать аналогичные правовые явления, выявляя их общие черты и различия; выстроил ответ логично, последовательно.	
Студент допустил малозначительные ошибки, или недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, а затем не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения, или не обнаружил какое-либо из необходимых для раскрытия данного вопроса умение.	4 (хорошо)
В ответе допущены значительные ошибки, или в нем не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, или студент не смог показать необходимые умения.	3 (удовлетворительно)
В ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне подготовки обучающегося.	2 (неудовлетворительно)
Отказ обучающегося от ответа.	0

Методические рекомендации по подготовке и проведению: для участия в семинарском занятии следует изучить основную и дополнительную литературу по вопросам плана (рекомендованную преподавателем и инициативно подобранную для данной темы). Следует воспользоваться имеющимися в вузе электронными образовательными (учебными, научными) ресурсами.

Комплект разноуровневых задач/заданий

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК-04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК-06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

Задачи репродуктивного уровня

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Выделите элементы коммуникативного процесса. Генеральный директор торговой фирмы решил обсудить с менеджерами магазинов вопрос о состоянии и улучшении качества торгового обслуживания населения на совещании.	ОК 06
2.	Величина межличностной дистанции зависит от культурных традиций, воспитания, индивидуального жизненного опыта и личностных особенностей. Где она длиннее, где короче и почему? Какие приемы общения сокращают или удлиняют межличностную дистанцию? Объясните следующие примеры межкультурных и индивидуальных различий.	ОК 02

Задачи реконструктивного уровня

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Что говорят нам мимика и жесты? Выберите наиболее правильные, с вашей точки зрения, варианты для следующих утверждений:</p> <p>1. Вы считаете, что мимика и жесты это: а) спонтанное выражение душевного состояния человека в данный конкретный момент; б) дополнение к речи; в) предательское проявление нашего самосознания; г) отпечаток культуры и происхождения, который трудно скрыть; д) все ответы верны; е) все ответы неверны.</p> <p>2. У женщин по сравнению с мужчинами язык мимики и жестов: а) более выразителен; б) менее выразителен; в) более сложен; г) более многозначен; д) более индивидуален; е) все ответы верны; ж) все ответы неверны.</p>	ОК-6

	<p>3. Какая мимика и какие жесты во всем мире значат одно и то же: а) качание головой из стороны в сторону; б) кивок головой вверх-вниз; в) когда морщат нос; г) когда поднимают вверх указательный палец; д) когда хмурят лоб; е) когда подмигивают; ж) когда улыбаются; з) ответы верны; и) все ответы неверны.</p> <p>4. Какая часть тела «выразительнее» всего: а) ноги; б) руки; в) пальцы; г) плечи; д) кисти рук; е) ступни; ж) все ответы верны; з) все ответы неверны.</p> <p>5. Какая часть человеческого лица наиболее «информативна»: а) лоб; б) глаза; в) губы; г) брови; д) нос; е) уголки рта; ж) все ответы верны; з) все ответы неверны.</p> <p>6. Когда люди видят человека в первый раз, то они обращают в первую очередь на... а) одежду; б) походку; в) внешность; г) осанку; д) манеры; е) речь; ж) деятельность; з) все ответы верны; и) все неверны.</p> <p>7. Если собеседник, говоря с вами, отводит глаза, то вы делаете вывод о его...: а) нечестности; б) неуверенности в себе; в) комплексе неполноценности; г) сосредоточенности; д) шизоидной акцентуации; е) все ответы верны; ж) все ответы неверны.</p>	
2.	<p>Проанализируйте по приведенным примерам влияние на слушателя одновременно слов и жестов. Какие выводы можно сделать в описанных ситуациях? Как вы считаете, на какую, информацию надо полагаться в случае явного расхождения вербальной и невербальной информации?</p> <p>1. З. Фрейд, беседуя с пациенткой о том, как она счастлива в браке, заметил, что она бессознательно снимала с пальца и надевала обручальное кольцо.</p> <p>2. Служащий рассказал начальнику о своем проекте реорганизаций работы отдела. Начальник сидел очень прямо, плотно упираясь ногами в пол, не останавливая взгляда на служащем, но время от времени повторяя: «Так-так... да-да...» В середине беседы, отклонившись назад, опевав подбородок на ладонь так, что указательный палец вытянулся вдоль щеки, он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».</p> <p>3. Вы по пути решили навестить приятельницу, не предупредив её заранее о своем визите: «Не помешаю? У тебя есть время? Мне надо кое-что тебе рассказать...» — «Ну что ты... заходи, конечно... Кофе будешь?». Хозяйка достала банку, насыпала кофе, плотно закрыла ее и спрятала на полку. «Так ты сейчас ничем не занята?» — «Для тебя у меня всегда найдется время...».</p>	ОК 04

2. Критерии оценивания:

Критерий	Баллы
Задача решена правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной	5 (отлично)

литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.	
Задача решена правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	4 (хорошо)
Задача решена правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.	3 (удовлетворительно)
Задача решена неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	2 (неудовлетворительно)
Отказ обучающегося от решения кейса.	0

3. Методические рекомендации по выполнению разноуровневых задач и заданий

Для формирования профессиональных компетенций традиционно используются задачи и задания разной степени сложности.

Различают задачи и задания следующих видов:

1) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, нормы) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;

2) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

3) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Если для задач и заданий репродуктивного уровня больше характерны логические приемы решения, то для задач и заданий второго и третьего видов используются как логические, так и эвристические методы, причем в последнем виде эвристические методы доминируют.

Логические методы – это методы, в которых преобладают логические правила анализа, сравнения, обобщения, классификации, индукции, дедукции и т. д. Применение логических методов решения задач оформляет профессиональное мышление должным

образом, создает оптимальный профессиональный алгоритм мышления. Такие алгоритмы, в частности, необходимы для отработки базовых, неподвергающихся сомнению, устойчивых положений.

Для того чтобы разобраться более глубоко в том, что понимать под эвристическими методами, следует обратить внимание на то, что метод словесно можно представить в виде некоторой системы правил, то есть описания того, как нужно действовать и что нужно делать в процессе решения задач определенного класса. Из разнообразного набора правил деятельности в решении задач принципиально можно выделить два больших класса предписаний: алгоритмы или алгоритмические предписания и эвристические предписания. Если алгоритмы жестко детерминируют наши действия и гарантируют в случае их точного выполнения достижение успеха в решении соответствующего типа задач, то эвристические предписания лишь задают стратегии и тактике наиболее вероятное направление поиска идеи решения, но не гарантируют успеха решения.

Эвристические методы решения творческих задач – это система принципов и правил, которые задают наиболее вероятностные стратегии и тактики деятельности студента, стимулирующие его интуитивное мышление в процессе решения, генерирование новых идей и на этой основе существенно повышающие эффективность решения определенного класса творческих задач.

Для решения творческих задач применим один из эвристических методов – метод «мозгового штурма» или «мозговая атака».

«Мозговая атака» является методом коллективного генерирования идей решения творческой задачи. Цель этого метода заключается в сборе как можно большего количества идей, освобождении от инерции мышления, преодолении привычного хода мысли в решении творческой задачи. Вначале из общего количества отбирают наиболее рациональные и обоснованные, а потом отбирается самая оптимальная с учетом специфики творческой задачи и цели ее решения.

В работе по выполнению задач и заданий выделяются следующие этапы:

- анализ содержания заданий, понимание ситуации и вопросов, поставленных к задаче;
- уяснение правоотношений, которые возникают в данной задаче. Возможно, для лучшего понимания сути задачи следует составить схему, демонстрирующую правоотношения, возникнувшие между их субъектами, а также круг их прав и обязанностей;
- применение к возникшим правоотношениям действующего законодательства с соответствующей аргументацией;
- оформление результатов решения задачи в письменной форме (письменный ответ на поставленный вопрос).

Такое письменное решение должно быть последовательным и включать:

- четкий, исключающий неопределенности, ответ на поставленный в задаче вопрос;
- фактическое и правовое обоснование указанного ответа, что предполагает применение конкретных норм права со ссылкой на нормативно-правовые акты.

Поскольку фабула задачи не раскрывает всех обстоятельств дела, то решение может состоять из нескольких версий, которые основываются на наличии конкретных обстоятельств.

Такие сложные задачи позволяют формировать разные профессиональные версии, их ответы начинаются со слов: «Если имеются следующие обстоятельства (называются конкретные обстоятельства), то... (далее указывается вариант решения)».

Темы рефератов (эссе, докладов, сообщений)

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК-04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК-06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Развитие психологии общения	ОК 02, ОК 04
2.	Социальная психология, ее содержание и особенности исследований	ОК 04
3.	Вербальное и невербальное общение	ОК 04
4.	Приемы и методы исследований в психологии общения	ОК 02, ОК 03
5.	Поведение и активность. Деятельность и общение как две составляющих социально-психологической характеристики личности	ОК 02, ОК 04, ОК 06
6.	Речь как вторая сигнальная система	ОК 02, ОК 03
7.	Речь и язык	ОК 02, ОК 03
8.	Деятельность и общение как две составляющих социально-психологической характеристики личности	ОК 02, ОК 04, ОК 06

Критерии оценивания:

Критерий	Баллы
Работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	5 (отлично)
Работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	4 (хорошо)
студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего	3 (удовлетворительно)

мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.	
Студент выполнил задание формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.	2 (неудовлетворительно)
Студент не выполнил задания.	0

Методические рекомендации по написанию реферата, доклада.

Выполнение рефератов имеет целью углубить знания студентов по определенным разделам и темам дисциплины.

Реферат является одной из важных форм самостоятельной учебной деятельности, при написании которого формируются навыки для написания более серьезных работ. Термин «реферат» – от латинского «докладывать», «сообщать».

Реферат – это письменный доклад на определенную тему на основе собранной из различных источников информации, свидетельствующий о знании литературы по предложенной теме, ее основной проблематики, отражающий точку зрения автора на данную проблему.

Выбор темы реферата. Работа над рефератом начинается с выбора темы исследования. Можно воспользоваться списком возможных тем, рекомендованных преподавателем, а можно выбрать тему самостоятельно из тех, что представляются студенту наиболее актуальными.

Чтобы определить актуальность темы, необходимо изучить монографическую литературу, статьи из периодической печати и судебную практику. Это поможет выяснить, какие научные проблемы нуждаются в исследовании и степень их актуальности, а также подобрать необходимую литературу. Использование справочно-правовых систем позволит выбрать необходимые для дальнейшей работы нормативные акты.

Структура реферата включает в себя следующие элементы:

1. Титульный лист;
2. Введение;
3. Содержание (главы и параграфы);
4. Заключение;
5. Приложение;
6. Список источников.

Объем реферата – 15–25 страниц.

Формулирование цели и задач реферата. Составление содержания реферата. Выбрав тему реферата и изучив литературу, необходимо сформулировать цель и задачи работы и определить содержание реферата.

Цель – планируемый результат деятельности студента. Задачи – это способы (этапы) достижения поставленной цели.

Они выполняются студентами в виде письменных ответов по вопросам, перечень которых приводится ниже. Ответ на вопрос должен быть развернутым; содержать расшифровку понятий; при необходимости указывается классификация понятий. Так же в ответе должны быть ссылки на источники права (нормативно-правовые акты). Показателем хорошего ответа так же являются данные и примеры из судебной практики.

Доклад, делается, как правило, по результатам выполнения творческого задания. Защита выполненного задания, осуществляется в рамках семинарского занятия, предполагает тезисный доклад студента (7–10 мин.) с одновременной презентацией выполненного проекта, если таковой имеется (мультимедийные презентации в программе PowerPoint).

Целью выступления является формирование навыка ясного, доступного донесения до публики сути проблемных вопросов и способов их урегулирования. После этого к

обсуждению темы должны быть подключены остальные студенты группы, в результате чего становится возможным проявление способностей автора творческого проекта по отстаиванию собственной позиции, грамотному приведению аргументов, корректному общению с коллегами.

В качестве *критериев оценки мультимедийных презентаций* используются:

- единый стиль оформления презентации;
- содержание информации на слайде, ее расположение, лаконичность представления информации;
- умение выделить главную информацию, правильно расположить изображения и надписи к ним;
- используемые способы выделения информации, соответствие представленного объема информации в рамках презентации докладу.

Тестовые задания

Содержание банка тестовых заданий

F1: **Дисциплина:** Психология общения

F2: Кафедра организации судебной и правоохранительной деятельности ФБГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»

V1: ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

I: 1

S: Совокупность качеств, которые отличают человека от других людей, уникальное сочетание психических, физиологических и социальных особенностей, проявляющиеся в поведении, деятельности и общении людей – это

- : способность
- : индивидуальность
- : дифференциальная психология

I: 2

S: Владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения – это

- : коммуникативная компетентность
- : коммуникативные способности
- : коммуникативные установки

I: 3

S: Социальный эффект, который проявляется в том, что суждение о человеке выносится на основании своего ограниченного прошлого опыта или устоявшегося мнения других, некритически воспринятого субъектом общения – это

- : эффект стереотипизации
- : эффект новизны
- : эффект ореола

I: 4

S: Конформность это –

-: это склонность человека к добровольному сознательному (произвольному) изменению своих ожидаемых реакций для сближения с реакцией окружающих вследствие признания большей их правоты

-: лишенное разумных оснований (так называемое «немотивированное») сопротивление субъекта оказываемым на него психологическим воздействиям

-: это склонность субъекта к некритической (непроизвольной) податливости воздействиям других людей, их советам, указаниям, даже если они противоречат его собственным убеждениям и интересам

I: 5

S: В наибольшей степени личностное общение, позволяющее удовлетворить такую человеческую потребность, как потребность в понимании, сочувствии, сопереживании – это

- : ритуальное общение
- : гуманистическое общение
- : оба варианта неверны

V1: ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

I: 6

S: Специально-организованная беседа, построенная таким образом, чтобы с помощью специальных вопросов вначале поставить под сомнение истинность их знаний, а затем достичь этой истины обнаружением противоречий в утверждениях противника, их столкновением и таким образом нахождением нового, более надежного знания – это

- : сократический диалог
- : игра слов
- : внутренняя речь

I: 7

S: Общение, которое осуществляется через особое расположение людей в пространстве относительно друг друга – это

- : инструментальное общение
- : проксимальное общение
- : косвенное общение

I: 8

S: Характеристика типических различий между людьми, крайние полюсы которой соответствуют преимущественной направленности человека либо на мир внешних объектов, либо на собственный субъективный мир – это

- : робость и застенчивость
- : нейротизм и психотизм
- +: экстраверсия и интроверсия

I: 9

S: Потребность человека, проявляющаяся в его желании и стремлении постоянно быть с людьми, устанавливать и сохранять положительные взаимоотношения с ними – это

- : аффилиация
- : эмпатия
- : общительность

I: 10

S: Интерактивная сторона общения

-: это организация взаимодействия между общающимися, т.е. обмен действиями
 -: состоит в обмене информацией между общающимися
 -: заключается в восприятии друг друга партнерами по общению и установлении на этой основе взаимопонимания

V1: ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях.

I: 11

S: То, что определяет, каким образом должны быть распределены задачи, какой должна быть субординация, как организована координация, каковы модели взаимодействия в организации – это

- : гомеостаз
- : состав
- : структура

I: 12

S: К методам исследования организационного поведения относятся:

- : опросы (интервью, анкетирование, тестирование); сбор фиксированной информации (изучение документов и т. п.); наблюдения и эксперименты;
- метод структурированного наблюдения
- : включенное и не включенное наблюдение
- : оба варианта видны

I: 13

S: Факторы, влияющие на поведение организации:

- : руководители, их заместители, оплата труда
- : люди; организационная структура; технологии; внешние условия
- : оба варианта

I: 14

S: Стили управления бывают

- : тоталитарный, демократический, республиканский
- : авторитарный, демократический, либеральный
- : уверенный, свободный, мудрый

I: 15

S: К причинам производственных конфликтов в организациях относятся:

- : недостатки в организации труда; заработная плата (несправедливая, слишком низкая); несправедливая оценка и распределение премий; отсутствие интереса руководителя к делам и проблемам подчиненных; высокомерие, заносчивость, грубость, недоступность руководителя
- : нарушение правил этикета, несоблюдение должностных инструкций, стиль руководства.
- : все вышеперечисленное

V1: ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

I: 16

S: Подход в переговорах, который реализуется путем совместного с партнером анализа проблем и поиска взаимоприемлемого решения, при котором в выигрыше оказываются оба участника называется:

- : партнерский
- : конфронтационный
- : оба варианта не верны

I: 17

S: Рациональная структура организации предполагает комбинацию следующих трех факторов:

- : руководители, заместители, подчиненные
- : субординация, система наказания и поощрения, карьерный рост
- : реальные взаимосвязи между конкретными людьми. Политика руководства и методы управления. Полномочия и функции работников

I: 18

S: Деловая беседа, спецификой которой является ее местоположение в промежутке между двумя полюсами отношений: «сотрудничество» — «борьба» - это

- : переговоры
- : конфликт
- : собрание

I: 19

S: Способ вербального (словесного) влияния, который включает в себя систему доводов, выстроенных по законам формальной логики и обосновывающих выдвигаемый индивидом тезис

- : внушение
- : убеждение
- : подражание

I: 20

S: Механизмы взаимопонимания по Е.В. Руденскому

- : наблюдение, общение, внимание
- : идентификация, стереотипизация, рефлексия и обратная связь
- : ни один из ответов

V1: ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения.

I: 21

S: Сигникативная функция общения

- : связана с передачей чувств и отношения говорящего к тому, о чем он говорит
- : заключается в обозначении предметов, явлений, действий
- : заключается во влиянии на мысли, эмоции, поведение другого и отражает стремление говорящего подчинить действия и поступки общающегося с ним человека своим желаниям и намерениям.

I: 22

S: Аффективная функция общения связана

- : с взаимообменом эмоциями
- : с передачей партнерами общения информации друг другу
- : с изменением поведения партнера по общению

I: 23

S: Осознанная потребность личности, побуждающая ее действовать согласно своим ценностным ориентациям – это

- : убеждения
- : установки
- : интересы

I: 24

S: Материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, смысл которых состоит в том, что с помощью него удовлетворяются определенные потребности субъекта

- : внушаемость
- : мотив

-: стремление

I: 25

S: Сформировавшаяся в человеке готовность к неосознанному действию, к положительному или отрицательному реагированию на события, факты, восприятие происходящего под определенным углом зрения – это

-: мотив

-: влечение

-: установка

I: 26

S: Конфликт – это

-: это взаимные отрицательные отношения, возникающие при столкновении желаний, мнений; это отягощенные эмоциональным напряжением и «выяснением отношений»

-: возникновение разногласий, т. е. столкновение желаний, мнений, интересов

-: активность одного человека

I: 27

S: К субъективным причинам возникновения конфликта относятся:

-: личностные и социально-психологические

-: структурно-организационные, функционально-организационные, личностно-функциональные и ситуативно-управленческие

-: оба варианта верны

I: 28

S: Предмет конфликта – это

-: повод к конфликту

-: противоречие, столкновение интересов и целей сторон

-: ни один ответ не верен

I: 29

S: Остракизм это –

-: психологический террор, избиение, травля одного человека другим

-: обзывания, непристойные шутки, сплетни

-: это неприятие или игнорирование человека окружающими.

I: 30

S: Конфликтный тип отношений участников взаимодействия, преследующих различные цели

-: отношения кооперации

-: отношения конкуренции

-: Оба варианта верны

Вопросы для зачета

1. Индивид, личность как объект и субъект общения и деятельности
2. Социально-психологические теории и анализ личности
3. Структура психики человека
4. Основные психические процессы. Ощущение, восприятие, рефлексия. Внимание
5. Эмоции и чувства
6. Мышление и интеллект
7. Психические состояния
8. Потребности, интерес, мотивация, активность личности
9. Определение общения
10. Стороны общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная
11. Группы коммуникативных потребностей
12. Функции общения
13. Функциональные и объектные цели общения
14. Типология общения
15. Целевое и инструментальное общение
16. Вербальное и невербальное общение
17. Ритуальное, гуманистическое и манипулятивное общение
18. Проксимальное общение
19. Речевые и неречевые средства общения
20. Речь и функции речи
21. Информационная сторона речи
22. Выразительная сторона речи
23. Жесты и их классификация
24. Значение жестов.
25. Мимика, поза, походка и другие невербальные формы общения
26. Предметные и кодово-символические средства общения
27. Коммуникативные барьеры и их формы
28. Свойства личности, влияющие на эффективность общения
29. Затруднения в реализации структурных компонентов общения
30. Определение коммуникации
31. Коммуникативная культура
32. Вежливость в общении и факторы, на которых она основывается
33. Авторитеты истинные и ложные
34. Конформность и конформизм
35. Внушаемость и внушение
36. Определение негативизма
37. Деловое общение и его виды
38. Стили руководства: авторитарный, демократический, либеральный
39. Особенности общения юриста
40. Ролевые отношения и ролевое поведение юриста
41. Коммуникативная сторона общения юриста. Особенности речевого поведения юриста
42. Особенности письменной речи
43. Транзакция как единица общения
44. Виды межличностных отношений
45. Аффилиация в общении. Типы общения в зависимости от аффилиации
46. Определение остракизма
47. Одиночество и его виды
48. Сущность взаимопонимания и этапы его установления
49. Эффекты социального восприятия
50. Стили самопрезентации

51. Организация и ее типы
52. Организационное поведение и его уровни
53. Факторы, влияющие на поведение организации
54. Конфликтная ситуация и конфликт
55. Причины возникновения конфликта
56. Структура конфликта
57. Стадии конфликта и стратегии поведения в конфликте
58. Методы и методики изучения конфликта
59. Способы и формы завершения конфликтов
60. Факторы разрешения конфликтов
61. Условия разрешения конфликтов
62. Этапы разрешения конфликта
63. Медиация в конфликте. Роли медиаторов в конфликте
64. Механизмы социальной перцепции
65. Механизмы взаимопонимания
66. Спор, дискуссия, полемика в общении. Классификация споров в зависимости от цели
67. Специальные приемы аргументации в споре
68. Переговоры и функции переговоров. Классификация переговоров
69. Этапы переговоров. Стратегии ведения переговоров. Позиционный торг и конструктивные переговоры
70. Тактические приемы ведения конструктивных переговоров
71. Тактические приемы при позиционном торге
72. Психологические способы воздействия в процессе общения: убеждение, манипуляция, внушение, подражание, заражение
73. Речевые стратегии
74. Стилль общения
75. Модели общения: познавательная модель, убеждающая, экспрессивная, суггестивная, ритуальная
76. Этикет и культура общения

Заведующий кафедрой _____ / _____

(подпись) (ФИО)

Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций на зачете

Оценка знаний студентов **очной формы** обучения осуществляется в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов».

В зачетную книжку выставляется оценка за изучение дисциплины в течение года: сумма баллов за работу в течение семестра и баллов, полученных студентом на зачете. Максимально студент может набрать по дисциплине 100 баллов.

За работу в семестре студенту максимально может быть начислено **40 баллов**.

За ответ на зачете студент может получить максимально **60 баллов**.

Виды оценочной деятельности студента очной формы обучения за учебный год:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1	Посещаемость учебных занятий	до 14 баллов
2	Качество работы студента в семестре (ответы на семинарах, подготовка индивидуальных заданий), в том числе: - участие в дидактических играх - представление доклада, презентации	до 26 баллов 0-5 баллов 0-5 баллов
3	Зачет	до 60

Итого:	до 100
---------------	---------------

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации, считается не выполнившим учебный план, установленный локальным актом Университета, и в ведомости промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «неудовлетворительно».

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации по причине отсутствия баллов за контрольную работу и вследствие этого получивший оценку «неудовлетворительно», до передачи академической задолженности по данной дисциплине должен выполнить контрольную работу.

На зачете обучающийся может максимально набрать 60 баллов (менее 15 баллов – неудовлетворительно, 16-40 баллов – удовлетворительно, 41-50 баллов – хорошо, 51-60 баллов – отлично).

Сумма баллов, набранных обучающимся за все виды работ, переводится преподавателем в традиционные оценки. В зависимости от суммы набранных баллов обучающемуся в пересчете на шкалу оценок выставляются:

- 36 баллов и менее – не зачтено;
- от 37 до 100 баллов – зачтено.

Зачет проводится в устной форме посредством вопросов преподавателя и ответов студента по заданному блоку.

Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций на зачете

Оценка знаний студентов **очной формы** обучения осуществляется в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов».

В зачетную книжку выставляется оценка за изучение дисциплины в течение года: сумма баллов за работу в течение семестра и баллов, полученных студентом на зачете. Максимально студент может набрать по дисциплине «Психология общения» 100 баллов.

За работу в семестре студенту максимально может быть начислено **40 баллов**.

За ответ на зачете студент может получить максимально **60 баллов**.

Виды оценочной деятельности студента очной формы обучения за учебный год:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1	Посещаемость учебных занятий	до 14 баллов
2	Качество работы студента в семестре (ответы на семинарах, подготовка индивидуальных заданий), в том числе: - участие в дидактических играх - представление доклада, презентации	до 26 баллов 0-5 баллов 0-5 баллов
3	Зачет	до 60
	Итого:	до 100

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации, считается не выполнившим учебный план, установленный локальным актом Университета, и в ведомости промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «неудовлетворительно».

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации по причине отсутствия баллов за контрольную работу и вследствие этого получивший оценку «неудовлетворительно», до передачи академической задолженности по данной дисциплине должен выполнить контрольную работу.

На зачете обучающийся может максимально набрать 60 баллов (менее 15 баллов – неудовлетворительно, 16-40 баллов – удовлетворительно, 41-50 баллов – хорошо, 51-60 баллов – отлично).

Сумма баллов, набранных обучающимся за все виды работ, переводится преподавателем в традиционные оценки. В зависимости от суммы набранных баллов обучающемуся в пересчете на шкалу оценок выставляются:

- 36 баллов и менее – не зачтено;
- от 37 до 100 баллов – зачтено.

Зачет проводится в устной форме посредством вопросов преподавателя и ответов студента по заданному блоку.