

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Хакасский технический институт – филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.О.07 СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Направление подготовки / специальность:
08.03.01 Строительство

Направленность (профиль) подготовки / специализация:
08.03.01.01 Промышленное и гражданское строительство

Форма обучения: очная

Год набора 2022

1 Перечень компетенций с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с результатами обучения по дисциплине (модулю), практики и оценочными средствами

Семестр	Код и содержание индикатора компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства
1	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	<p>Знать: основы организации социального взаимодействия (3.1); современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, культурных различий, особенностей социализации личности (3.2).</p> <p>Уметь: организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия (У.1); создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия (У.2).</p> <p>Владеть: методами организации конструктивного социального взаимодействия (В.1); способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников (В.2)</p>	<p align="center">ОС-1</p> <p align="center">ОС-2</p> <p align="center">ОС-3</p> <p align="center">Вопросы к зачету</p>

	<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.</p>	<p>Знать: способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, стратегии личностного развития; (З.1); методы эффективного планирования времени (З.2); эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности (З.3).</p>	ОС-1
		<p>Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов (У.1); планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации (У.2); анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования; (У.3).</p>	ОС-2
		<p>Владеть: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности (В.1); приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач (В.2); инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей (В.3).</p>	ОС-3
			Вопросы к зачету

2 Типовые оценочные средства или иные материалы, с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру проведения и оценивания достижения результатов обучения

2.1 Оценочные средства для текущего контроля.

Текущий контроль знаний необходим для проверки усвоения учебного материала и его закрепления. Контроль следует проводить на протяжении всего периода изучения дисциплины. Текущий контроль осуществляется на контрольной неделе и на практических занятиях.

Оценочное средство 1 – ТЕСТ (ОС-1).

Примеры варианта тестового задания:

1. Простые, элементарные связи между отдельными индивидами — это

- 1) социальные действия
- 2) социальные взаимодействия
- 3) социальные контакты
- 4) социальные отношения

2. В социальной связи выделяют

- 1) субъекты связи
- 2) предмет связи
- 3) механизм регулирования взаимоотношений
- 4) всё перечисленное

3. Особое взаимодействие индивидов, групп и объединений при столкновении их несовместимых взглядов, позиций и интересов — это

- 1) социальный конфликт
- 2) социальный контакт
- 3) деловое партнёрство
- 4) социальный контроль

4. Культура труда личности зависит

- 1) от продолжительности рабочего дня
- 2) от предметов труда
- 3) от возраста работника
- 4) от трудовой мотивации

5. Верны ли следующие суждения о социальном взаимодействии?

А. При социальном взаимодействии осуществляется обмен действиями разного характера.

Б. При социальном взаимодействии действия одного участника автономны по отношению к действиям другого.

- 1) верно только А
- 2) верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

6. Верны ли следующие суждения о причинах социального конфликта?

А. Причиной социального конфликта могут быть различия в манере поведения и жизненном опыте.

Б. Причиной социального конфликта может быть плохая передача информации.

- 1) верно только А
- 2) верно только Б
- 3) верны оба суждения
- 4) оба суждения неверны

7. Верны ли следующие суждения о последствиях социальных конфликтов?

А. Социальные конфликты всегда усиливают ожесточение, отвлекают людей от решения насущных проблем.

Б. Социальные конфликты всегда помогают разрешить проблемы, позволяют людям осознать свои интересы.

Методические рекомендации по решению тестовых заданий

Тестирование позволяет путем поиска правильного ответа и разбора допущенных ошибок лучше усвоить тот или иной материал.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов. То есть при их выполнении не следует пользоваться текстами учебной литературы.

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать индекс (цифровое или буквенное обозначение), соответствующий правильному ответу.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценивания теста

Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции	
	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)	
«отлично»	Обучающийся при тестировании набрал 86-100	Высокий
«хорошо»	Обучающийся при тестировании набрал 76-86	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 60-75	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59	Компетенция не сформирована

Оценочное средство 2 – ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ (ОС-2)

Оценка этапа сформированности компетенции производится на каждом практическом занятии при выполнении определенного раздела дисциплины.

Пример задания:

Кейс-задача

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу "Организационное поведение". "Анна! — воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. — Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе". "Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, — ответила Анна. — А как у тебя дела?" "Я работаю в рекламном агентстве "Альбатрос". Я там почти уже год", — сказала Лида. "Интересно, что это за организация? — спросила Анна. — Я слышала, что это достаточно жесткая контора". "Я не знаю, откуда у тебя такая информация, — ответила Лида, — но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть

друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду". Анна сочувственно взглянула на подругу. "У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая". Лида отставила свой кофе. "Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие, как он выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала". "Тебе нравится то, что ты делаешь?" — спросила Анна. "Да, это очень интересное дело, — ответила Лида. — Это более сложно, чем то, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо". Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала: "В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?" "Я бы пошла, Анна, — сказала Лида, — но взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?" "Да, конечно, — ответила Анна, — после того, как нас обеих повысят". Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы:

1. Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?
2. Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным в ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?
3. Как бы вы оценили удовлетворенность работой Лиды и Анны?
4. Кто из них больше доволен своей работой в целом и почему?
5. Что можно сказать о том, как их менеджеры управляют сложившейся в компаниях ситуацией, а также об этическом поведении этих менеджеров?
6. Не кажется ли вам, что эти две девушки приписывают разную степень важности различным аспектам своей работы? Если это так, то какие из этих аспектов воспринимаются ими как более важные и для кого?

Критерии оценивания:

Критерии	Уровень освоения компетенции	
Оценка		
«отлично»	Обучающийся выполнил правильно все задания	Высокий
«хорошо»	Обучающийся допустил или 1 не грубую ошибку	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся допустил 1 грубую или 2 не грубых ошибки	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся не справился с заданиями и допустил 5 и более ошибок	Компетенция не сформирована

До конца учебного семестра должны быть выполнены все практические задания для достижения этапа формирования компетенции.

Оценочное средство 3 – ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ (ОС-3)

Пример задания:

Деловая игра «Строим дом»:

Один студент, выступает в роли заказчика, второй студент выступает в роли инвестора. Заказчик и инвестор представляют проект жилого дома, в котором представлены общие габариты здания и объемно-планировочные решения.

Проблема, возникшая между заказчиком и инвестором: «Какой материал стен выбрать для строительства?». С этим вопросом они обращаются в три строительные организации, специализирующиеся на возведении стен из определенных строительных материалов.

Остальные студенты группы поделены на подгруппы и выступают в роли строительных фирм продвигающих свои услуги.

1 подгруппа под названием ОАО «Сила строй» представляет компанию по возведению домов из древесины, предоставляет презентацию и доклад, а заказчик и инвестор задают интересующие вопросы:

2 подгруппа под названием ЗАО «ДОБРЫХ ДЕЛ МАСТЕРА» представляют организацию по возведению домов из кирпича, предоставляет презентацию и доклад, а заказчик и инвестор задают интересующие вопросы:

3 подгруппа под названием ООО «СТРОИМ ДОМА» представляет компанию по возведению домов из пено- и газоблоков, предоставляет презентацию и доклад, а заказчик и инвестор задают интересующие вопросы:

Во время презентации заказчик и инвестор заполняют экспертный лист «Критерии оценки работы строительной организации».

После выполнения задания представители организаций объявляют результаты выбора организации и обосновывают свой выбор. (Во время доклада заказчик и инвестор заполняют экспертный лист «Критерии оценки работы строительной организации»)

4. Заключительный этап- Подведение итогов, обсуждение результатов занятия, выставление оценок.

Инвестор и заказчик, после обсуждения, принимают решение о заключении договора – подряда с какой-то строительной организацией и обосновывают свое решение.

Во время обсуждения представители строительных организаций (студенты) заполняют карту-самоконтроля и высказывают свое мнение о проведенном занятии.

Критерии оценивания:

Критерии	Уровень освоения компетенции	
Оценка		
«отлично»	Обучающийся продемонстрировал участие в игре высокой степени, которая характеризует логику рассуждений; эрудированность; неординарность подхода к решению поставленных задач; артистизм; умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения; готовность работать в группе; инициативность;	Высокий
«хорошо»	Обучающийся допустил отдельные нарушения логики; показывает несущественные пробелы в знаниях; не всегда использует оригинальный подход к решению стоящих задач; иногда недостаточно убедителен в отстаивании своей позиции; в целом, способен работать в группе;	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся часто нарушает логику мышления; имеет существенные пробелы в знаниях; его отличает ординарность подхода к решению поставленных задач; плохая речевая культура; слабая готовность работать в группе;	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся не справился с заданиями и его участие в игре характеризуется отсутствием логики мышления; отсутствием необходимых знаний; неразвитостью способностей к творчеству; отсутствием речевой культуры; неготовностью к конструктивному сотрудничеству в группе; безынициативностью.	Компетенция не сформирована

2.2 Оценочные средства для промежуточной аттестации

Учебным планом изучения дисциплины предусмотрена сдача зачета

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

Вопросы к зачету:

1. Предмет, объект, задачи, методы и функции социологии.

2. Структура социологической системы познания. Отраслевая социология.
3. Строительство как институционально закреплённая производственная деятельность. Функционирование института домостроения.
4. Институты социального страхования и корпоративной социальной ответственности в строительстве. Неформальные институты строительной сферы.
5. Дисфункции в деятельности строительной отрасли.
6. Город как социокультурное явление.
7. Представления о городе Г. Зиммеля.
8. Представления о городе М. Вебера.
9. Современные концепции городского пространства
10. Функционирование строительной отрасли и формирование среды жизнедеятельности.
11. Строительные организации как агенты формирования городской среды.
12. Типы строительных организаций и их структура. Организационные патологии.
13. Основные модели и виды взаимодействия в профессиональной сфере.
14. Формальные и неформальные отношения в организации. Специфика профессиональных и межличностных конфликтов в строительной сфере.
15. Образы строителей и стройки в художественных фильмах.
16. Образы строителей и стройки в рекламах
17. Строительная отрасль России: состояние и перспективы.
18. Проблемы инновационного развития строительной отрасли.
19. Кадровое обеспечение строительной отрасли.
20. Социологические исследования. Конкретно-социологическое исследование.
21. Подготовка и организация социологического исследования.
22. Применение эмпирических социологических знаний в решении социальных проблем строительства.

Зачет проводится в устной форме, по подготовленным билетам, содержащих два вопроса. Студенту предоставляется время для подготовки к ответу.

Критерии оценок зачета:

Шкала оценок	Показатели	Критерии
Зачтено	Полнота, аргументированность и правильность данных ответов вопросы	Полно и аргументировано даны ответы по вопросам. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.

Неудовлетворительно (недостаточный уровень сформированности компетенции)		Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.
---	--	---

Промежуточный контроль выполняется по завершению изучения дисциплины – зачет. Сдача зачета производится в последнюю неделю обучения. Ведущим преподавателем может быть проведена промежуточная аттестация студента по результатам обучения без дополнительной сдачи зачета по вопросам.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации в зависимости от нозологии:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;

- в форме электронного документа.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических возможностей (подбираются индивидуально в зависимости от возможностей здоровья студента):

Категории студентов	Виды оценочных средств	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	контрольные вопросы для зачета	Преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Контрольные вопросы для зачета (в ограниченном объеме)	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Контрольные вопросы для зачета	Письменная проверка

Разработчик

_____ Т.А. Шибаева