Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 10:32:05
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский государственный аграрный университет имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ / Дудникова Е.Б./
«10» 05 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАЛЫХ ГРУПП**
Направление подготовки	**21.04.02 Землеустройство и кадастры**
Направленность (профиль)	**Управление земельно-имущественными комплексами**
Квалификация выпускника	**Магистр**
Нормативный срок обучения	**2 года**
Форма обучения	**Очная**
Кафедра-разработчик	**Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки**
Ведущий преподаватель	**Измайлова Ю.М., доцент**

Разработчик: доцент, Измайлова Ю.М. _____

Саратов 2021

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП 3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 5

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 13

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования 26

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Организация работы малых групп» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастр, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 11.08.2020 г. № 945, формируют следующие компетенции , указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организация работы малых групп»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	«способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели »	УК-3.1. вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели УК-3.2. учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей, с которыми взаимодействует,	1	практические занятия	тестовые задания, ситуационные задачи

		в том числе посредством корректировки своих действий УК-3.3 обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий			

Компетенция УК-3 – также формируется изучения дисциплин:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Перечень оценочных материалов

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	сообщение	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	темы сообщений для выступлений на практическом занятии, круглом столе
2	ситуационные задачи	случай из практики наглядно	комплект ситуационных задач

		демонстрирующий какую-либо теорию	
3	тестирование	метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк вариантов тестовых заданий
4	устный опрос	средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	вопросы по темам/разделам дисциплины

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Теоретико - методологически аспекты исследования организации малой группы. Малая группа как социально-психологическое явление.	УК-3	устный опрос
2.	Классификация малых групп. Структурные характеристики малой группы. Групповая динамика.	УК-3	устный опрос, сообщение

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Процесс функционирования.		
3.	Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Личность и организация.	УК-3	устный опрос, ситуационные задачи
4.	Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.	УК-3	тестирование
5.	Социально-психологический климат в малой группе.	УК-3	устный опрос, тестирование
6.	Профессиональное здоровье долголетие персонала.	УК-3	устный опрос
7.	Доверие в организации, лояльность и приверженность персонала, увлеченность персонала работой, управление карьерой.	УК-3	устный опрос
8.	Организационное развитие и изменение.	УК-3	устный опрос
9.	Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Перцептивная особенности межличностного восприятия. Общение и понимание. Общение в организации.	УК-3	устный опрос, сообщение

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Общение управления. Пути повышения эффективности общения в организации.		
10.	Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания.	УК-3	устный опрос
11.	Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.	УК-3	устный опрос, сообщение
12.	Руководство и лидерство в малой группе. Теории лидерства. Организационная власть.	УК-3	устный опрос
13	Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации.	УК-3	устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Исследование мотивационного фона в организации.		
14.	Ценности и организационное поведение. Понятие организационной культуры. Содержание и уровни организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами. Изменение организационной культуры. Командообразование.	УК-3	устный опрос
15.	Межличностные конфликты в малой группе. Стратегия и тактика работы с конфликтами. Групповое поведение при организационных изменениях	УК-3	устный опрос, ситуационная задача

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Организация работы малых групп» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворите	пороговый уровень (удовлетворите	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)

освоения компетенции		льно)	льно)		
1	2	3	4	5	6
УК-3 1 семестр	УК-3.1. вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели УК-3.2. учитывает в своей деятельности интересы, особенности поведения и мнения людей, с которыми взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий УК-3.3 обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в основных стратегиях сотрудничества и на ее основе организует работу команды	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знания о стратегиях сотрудничества и на ее основе организует работу команды

	интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий				

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Входной контроль

Примерный перечень вопросов

1. Проанализируйте, какими членами предложения выражаются отношения между субъектом, объектом и его действиями с этим объектом? Помните, что в речевой форме выражаются *мысли* об отношениях между предметами *реального мира.* Каким образом найденное здесь соответствие может указывать на единство внешнего и внутреннего аспектов действия?
2. Определите сущность человеческого сознания и его структуру?
3. Что требуется для поддержания оптимального эмоционального состояния?
4. Как изменяется работоспособность человека?
5. Что происходи с человеком в экстремальных ситуациях?
6. В каких формах проявляется утомление?
7. Нужен ли профотбор? И как его осуществить?
8. Как меньшинство может повлиять на большинство?
9. В чем сходство и различие между внушением и убеждение?

3.2 Текущий контроль

Текущий контроль проводится в виде: тематического контроля: устный ответ, тестовых заданий, решения ситуационных задач.

Рекомендуемая тематика сообщений по дисциплине приведена в таблице5.

Таблица5

Темы сообщений рекомендуемые при изучение по дисциплине «Организация работы малых групп»

№	Темы сообщений
1	Психологическая структура малых групп
2	Уникальность профессионального пути личности и группы.
3	Проблема человека и общества в основных психологических школах XX века.
4	Психические свойства и интегральные характеристики человека и общества.
5	Свобода воли и личная, групповая ответственность.
6	Уникальность жизненного пути человека в группе.
7	Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в коллективе.
8	Условия успешности группы
9	Проблемы группы
10	Средства коммуникации: невербальные средства коллективного общения.
11	Самосознание и самооценка.
12	Выявление ролевой структуры коллектива
13	Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
14	Тестовые методы формирования групп
15	Механизмы и формы психологической защиты.
16	Соотношение личность и индивидуальность сотрудников коллектива
17	Поведение в конфликтах
18	Стресс и его особенности
19	Групповое принятие решений
20	Общественное мнение в группе.
21	Социальная роль прессы в формировании общественного мнения
22	Психологические особенности делового общения
23	Механизмы социально-психологического воздействия
24	Трудовой коллектив как объект управления
25	Психолого-педагогическая характеристика управленческой деятельности

3.2 Тестовые задания

По дисциплине «Организация работы малых групп» предусмотрено проведение следующего вида тестирования: письменное.

Тестовые задания. Вариант1

1.Управление трудовым коллективом это:

1) организация труда в производственном коллективом;
2) движение информации и ее трансформация от исходной в командную;

3) естественное регулирование производственных процессов
4) осознательное целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
5) организационное развитие производственной системы.

2.Для организационных форм управления характерно применение таких средств как:
1) совокупности технологического оборудования
2) административных средств
3) социально- экономических средств
4) факторов человеческого поведения
5) совокупности законов, подзаконных актов, информационных систем и средств коммуникации

3.Под механизмом управления понимается:
1) совокупность средств воздействия управляющей системы на объект управления
2) совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи
3) совокупность основных принципов функционирования системы управления
4) концепция управления

4.Цель направления состоит в:
1) достижении поставленных целей
2) разрешение проблемы, возникшей в системе управления
3) реализации всех потенциальных возможностей организации
4) решение комплекса задач, стоящих перед управляющей системой

5.К социально- психологическому методу управления относится:
1) формирование благоприятного морального климата в коллективе и развитие доброжелательных отношений между членами трудового коллектива;
2) заблаговременное формирование и изменение структуры системы управления;
3) использование человеческого фактора, включающего отношения между работниками в процессе трудовой деятельности;
4) использование современных методов оценки результатов деятельности персонала;
5) снижение уровня конфликтности в трудовом коллективе

6.Реализация определенной последовательности действий, предпринимаемых руководителем при выработке и принятии решения называется:
1) запрограммированным управлением
2) незапрограммированным управлением
3) административным управлением
4) автоматизированным управлением
5) автоматическим управлением

7.Оценивать эффективность управления следует в зависимости от следующих факторов:
1) в зависимости от затрат усилий, ресурсов, энергии, времени, результатов
2) в зависимости от стабильности результатов
3) в зависимости от обеспечения управляемости и безопасности объекта управления
4) в зависимости от положения и места, завоеванного на рынке
5) в зависимости от степени мотивации и стимулирования труда работников

8.Эффективность управления с учетом фактора времени определяется:
1) своевременностью принятия решений и ритмичностью управления
2) целевой установкой деятельности работников
3) удовлетворением спроса потребителей на рынке
4) достаточным количеством и качеством материальных и трудовых ресурсов
5) инициативностью и уровнем подготовленности персонала субъектов управления.

9.Стратегия поведения при принятии решения, когда руководитель стремиться получить положительный результат не только при учете собственного интереса, но и интересов своих деловых партнеров называется:

1) стратегией противоборства
2) стратегией сотрудничества
3) стратегией компромисса
4) стратегией избегания
5) стратегией приспособления

10.Процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к цели организации называется:

1) принуждением
2) побуждением
3) мотивацией
4) достижением
5) организацией

Тестовые задания. Вариант2

1.К психологическому типу человека по темпераменту относятся:

1) генофильный тип
2) сангвиник
3) интроверт
4) демонстративный тип
5) воспринимающий тип

2.К психологическому типу человека по акцентуации характера относится:

1) либертофильный тип
2) меланхолик
3) экстраверт
4) циклоидный тип
5) эгофильный тип

3.К.Г.Юнг выделил # # # психосоциотипов людей, определяющихся разными предпочтениями

4.Малые группы людей, члены которых объедены связями делового, нравственного и межличностного содержания и общими усилиями обеспечивающими получение социально ценностного результата своей деятельности называется # # #

коллективом

5.Сопоставьте каждой содержательной стороне общения конкретные проявления при контактах людей:

материальная сторона общения

обмен предметами и продуктами деятельности

когнитивная сторона общения

обмен знаниями, навыками, умениями

кондиционная сторона общения

взаимное (физическое, психическое) влияние людей друг на друга

мотивационная сторона общения

передача побуждений, установок, готовности к действиям в определенном направлении

действительная сторона общения

передача различных видов трудовой, познавательной, учебной деятельности.

6.Основными функциями общения являются:

1) коммуникативная
2) возбуждения
3) интерактивная
4) управленческая

5) перцептивная

7.Функция общения, предусматривающая обмен, передачу, формирование, уточнение и развитие информации называется # # #

коммуникативной

8.Сопоставьте каждому элементу вербального общения конкретные проявления речи:

речевые звуковые явления

диапазон голос, темп речи, интонация, тональность, тембр

неречевые выразительные качества голоса

смех, шепот, вздох, хихиканье

разделительные звуки

кашель, паузы

звуковые назализации

Э…э, хм…хм, короче,

кинесика

10.Наука, изучающая нормы временной и пространственной организации общения называется # # #

3.4 Ситуационные задачи

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. При этом они могут предусматривать расширение образовательного пространства обучающегося. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным, позволяет обучающемуся овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями.

Пример ситуационных заданий.

Ситуационная задача1.

Николай С., проработав в крупной компании около года в должности земельного кадастра, был назначен на должность руководителя отдела. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнителен. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, но одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы

недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с вашей стороны меня оскорбляет».

1.Какое решение должен принять начальник отдела Николай С.?

2.Предложите свой вариант последовательности действий руководителя в аналогичной ситуации.

Ситуационная задача 2.

Начальник отдела по земельным вопросам умеет находить нужный стиль общения с подчиненными, установил отношения взаимопонимание с ними. Это удается ему в связи с умением сочувствовать, сопереживать другим людям, правильно оценивать их внутреннее состояние. Эмоциональная обстановка в отделе спокойная, творческая.

1.Дайте характеристику способностей начальника отдела.

2. На чем они основаны?

Ключ

1.Речь идет о коммуникативных способностях.

2.Они основаны на идентификации и эмпатии.

Ситуационная задача3.

Земельный кадастр рассказал начальнику отдела о своем проекте реорганизации 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 он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».

1.Проанализируйте, соответствие слов и жестов в поведении начальника.

2.Выскажите мнение об отношении руководителя к проекту.

Ключ.

1. В Примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию.
2. В данном примере жесты, междометия, паузы руководителя свидетельствуют отнюдь не о заинтересованности руководителя в проекте, но о волнении или недовольстве его в связи с проектом.

Ситуационная задача4.

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство прежде всего обязано

найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий. Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими». Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий. Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения. Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

1.Если вы - руководитель, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?

2.Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?

3.Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?

4. Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

3.5 Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастр в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

Цель проведения промежуточной аттестации(зачета)- оценка усвоения обучающимися учебного материала, контроль знаний, умений и навыков, приобретаемых входе изучения дисциплины «Организация работы малых групп» .

Вопросы, выносимые на зачет

1. Предмет изучения «Организация работы малых групп» Дискуссии о предмете социальной психологии.
2. «Организация работы малых групп» как раздел в социальной психологии и социологии, их место в системе научного знания.
3. Связь управленческой психологии с другими психологическими науками.
4. Основные области знания и исследования дисциплины.
5. Психологический и социологический подходы в социально-психологических исследованиях.
6. Классификация больших групп в социальной психологии. Основные методы исследования больших групп
7. Специфика общения в больших этнических общностях. Трансформация личности в толпе.
8. Психологический анализ функций управленческой деятельности.
9. Структура функций руководства.
10. Психологический анализ административной функции. Техника принятия решений.
11. Коммуникативная функция руководства. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.
12. Понятие малой группы в социальной психологии; основные признаки малой группы; верхняя и нижняя границы малых групп.
13. Актуальность и специфика социально-психологического подхода в изучении малых групп. Основные теоретические подходы к изучению малых групп.
14. Классификация малых групп. Референтная группа.
15. Основные элементы групповой динамики. Структура малой группы и методы ее анализа. Ролевое поведение в группе. Учет и анализ национальной специфики общения.
16. Групповая психотерапия и групповая динамика.
17. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
18. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
19. Управление мотивацией работников.
20. Мотивация как составляющий элемент руководства людьми.
21. Виды мотивации и способы ее поддерживания.
22. Управленческие решения. Мышление руководителя и принятие решения. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям.
23. Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.
24. Личностно-ориентированный подход в условиях малой группы.
25. Личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
26. Психология управления в малой группе.

27. Общение в малой группе. Общение и деятельность. Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.
28. Половозрастные характеристики групп.
29. Уровни и механизмы детерминации пола. Этапы социально-психологической детерминации.
30. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
31. Групповая динамика
32. Структура малой группы и методы ее анализа Межгрупповое взаимодействие.
33. Эффект ингруппового фаворитизма и его детерминанты. Поиски причин межгрупповой враждебности.
34. Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
35. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
36. Деятельностный подход. Общение как проблема социальной психологии. Общение в широком и узком смысле слова, потребности в общении, функции общения. Общение и деятельность.
37. Структура и виды общения. Понятия невербальной и вербальной коммуникации. Общая характеристика основных структур невербального поведения.
38. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства.
39. Стили руководства и их эффективность. Вероятностная модель эффективности Ф. Фидлера. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.
40. Групповая динамика
41. Структура малой группы и методы ее анализа
42. Поиски причин межгрупповой враждебности. Учет и анализ национальной специфики общения. Мотивационный подход.
43. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
44. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
45. Деятельностный подход.
46. Отечественные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
47. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
48. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.
49. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.
50. Общение как взаимодействие Структура и типы взаимодействия. Типология взаимодействия.
51. Классификация средств общения в группе.
52. Стереотипизация. Этнические особенности.

53. Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Понятие конфликтная личность.
54. Понятие социальной перцепции. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии.
55. Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация
56. Каузальная атрибуция. Структура атрибутивного процесса. Виды и ошибки атрибуции.
57. Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Руководитель и подчиненный. Наказание. Поощрение.
58. Тактика ведения разговора руководителя с подчиненным. Виды социально- психологических установок руководителя на подчиненных.
59. Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен межнациональной типизации.
60. Социально-психологический тренинг. Организация и проведение. Учет национальной специфичности членов группы.
61. Вербальная коммуникация и взаимное влияние людей в процессе межличностного общения. Побуждение к коммуникации или вступление в контакт
62. Активное слушание как способ понимания.
63. Взаимоотношения руководителя и подчиненного.
64. Основные модели взаимоотношений руководителя и подчинённого.
65. Психологическая профилактика конфликтов в малой группе.
66. Условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликтов.
67. Тактики поведения в конфликте. Манипуляции. Организация работы в малой группе с учетом этнических особенностей и аспектов.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения студентов, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация работы малых групп» осуществляется через проведение текущего, рубежного и выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в

процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
				погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетвори-тельно»	«не зачтено»	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды;

умения: применять психологические методики для организации и руководства работы с командой;

владение навыками: преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - знания основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой ;психологические принципы, техники самоорганизации и

	самоконтроля для организации работы малой группы; - успешное и системное владение навыком преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, - умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: -знания основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; -в целом успешное, но не системное умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; - в целом успешное, но не системное владение навыком преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - не умеет применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; - обучающийся не владеет навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

4.2.2 Критерии оценки выполнения ситуационных задач.

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды;

умения: применять психологические методики для организации и руководства работы с командой;

владение навыками: преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.

Критерии оценки выполнения ситуационных задач.

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой;

	- владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знания основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - умеет анализировать ситуационные задачи - владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - умеет анализировать ситуационные задачи - владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает основных стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды; - не умеет анализировать ситуационные задачи - не владеет навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: стратегий сотрудничества и на их основе организует работу команды;

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: ● 85 % правильных ответов
хорошо	обучающийся демонстрирует: ● 60 % правильных ответов
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: ● 50 % правильных ответов
неудовлетворительно	обучающийся: ● Дал менее 45 % правильных ответов

Разработчик: доцент, Измайлова Ю.М.