Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 16:43:58
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./
«27» 08 2019г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАЛЫХ ГРУПП**
Направление подготовки	**35.04.04 Агрономия**
Направленность (профиль)	**Интегрированная защита растений**
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 2019

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 35.04.04 Агрономия, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 г. № 708, формируют следующие компетенции 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. организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	1	практические занятия	тестовые задания, ситуационные задачи , устный опрос
ОПК-6	«способен управлять коллективами и организовывать процессы производств»	ОПК-6.1 организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей	1	практические занятия	тестовые задания, ситуационные задачи , устный опрос

Примечание:
Компетенция УК-3 – также формируется изучения дисциплин:
Управление персоналом
Производственная практика: технологическая практика
Выполнения и защита выпускной квалификационной работы.
Компетенция ОПК-6 – также формируется изучения дисциплин:
Управление персоналом
Производственная практика: технологическая практика
Выполнения и защита выпускной квалификационной работы.

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

Таблица 2

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	сообщение	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в устном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	темы сообщений
2	ситуационная задача	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект ситуационных заданий
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 тестовых заданий

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	«Организация работы в малых группах» как отрасль социальной психологии Предмет и объект учебной дисциплины. Специфика управленческой деятельности. Соотношение понятий управления и руководство. Понятие Группа, Коллектив. Классификация групп.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
2	Психологический анализ функций управленческой деятельности. Структура функций руководства. Психологический анализ административной функции. Техника принятия решений. Коммуникативная функция руководства. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.	УК-3 ОПК-6	устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
3.	Управление мотивацией работников. Мотивация как составляющий элемент руководства людьми. Виды мотивации и способы ее поддерживания. Психологические теории мотивации.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
4.	Управленческие решения. Мышление руководителя и принятие решения. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям. Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений. Личностно-ориентированный подход в условиях малой группы. Личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.	УК-3 ОПК-6	устный опрос, тестирование
5	Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства. Стили руководства	УК-3 ОПК-6	устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	и их эффективность. Вероятностная модель эффективности Ф. Фидлера. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.		
6	Групповая динамика Структура малой группы и методы ее анализа Поиски причин межгрупповой враждебности. Учет и анализ национальной специфики общения. Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации. Деятельностный подход.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
7.	Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.	УК-3 ОПК-6	ситуационные задачи

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
8	Общение как взаимодействие Структура и типы взаимодействия. Типология взаимодействия. Классификация средств общения в группе. Стереотипизация. Этнические особенности Каузальная атрибуция. Структура атрибутивного процесса. Виды и ошибки атрибуции.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
9	Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Понятие конфликтная личность. Понятие социальной перцепции. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии. Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация.	УК-3 ОПК-6	сообщение, устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
10	Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Руководитель и подчиненный. Наказание. Поощрение. Тактика ведения разговора руководителя с подчиненным. Виды социально-психологических установок руководителя на подчиненных.	УК-3 ОПК-6	устный опрос
11	Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен межнациональной типизации. Социально-психологический тренинг. Организация и проведение. Учет национальной специфичности членов группы. Психологические установки, упражнения на сплочение группы.	УК-3 ОПК-6	устный опрос

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 освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3 1 семестр	УК-3.1 организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале,организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	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, организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели

ОПК-6 1 семестр	ОПК-6.1. организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	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, организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей

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

Перечень вопросов

1. Способы приобретения организационных знаний.
2. Каковы основные методы научного и вне научного познания человека?
3. Детерминация организационного развития: кто и что ограничивает человека?
4. Докажите, что “понять, как мыслит человек, значит понять, как он видит окружающий мир и себя в нем, как использует эти знания для управления поведением”.
5. Можно ли дисциплинировать мышление и как это сделать?
6. Нуждается ли управленческая функция в дисциплинированном мышлении?

3.2 Сообщение

Рекомендуемая тематика сообщений по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица5

Темы сообщений, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Организация работы малых групп»

№	Темы сообщений
1	Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.
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	Темперамент, характер и его проявления в деятельности и коммуникации.
6	Свобода воли и личная, коллективная ответственность.
7	Мышление как психологический феномен
8	Человек как субъект, индивидуальность, личность.
9	Уникальность жизненного пути человека в коллективе.
10	Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в малой группе. Этнический аспект.
11	Субъективный мир человека как объективная реальность.
12	Типология темперамента и его связь со стилем поведения в конфликте.
13	Средства коммуникации: невербальные средства коллективного общения.
14	Самосознание и самооценка. Этнический аспект.
15	Механизмы и формы психологической защиты.
16	Психологические механизмы воображения.
17	Условия успешности малых групп.
18	Проблемы организации малых групп.
19	Выявление ролевой структуры малых групп.
20	Психология организации участников малых групп.
21	Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
22	Тестовые методы исследования при формировании малых групп.

3.3 Тестовые задания

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

Письменное тестирование рассматривается как рубежный контроль успеваемости и проводится после изучения определенного раздела дисциплины.

Результаты тестирования могут учитываться при проведении промежуточной аттестации.

Тестовые задания. Рубежный контроль№1. 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. Рубежный контроль№2. Вариант1

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 дисциплины. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным ситуациям, 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 эколога, был назначен на должность руководителя отдела экологической безопасности. 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 экологической безопасности 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.

Эколог рассказал начальнику отдела экологической безопасности 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 Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля №1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Предмет изучения «Организация работы малых групп» Дискуссии о предмете социальной психологии в 20-е годы (Г.И.Челпанов, А.П.Нечаев, В.А.Артемов, В.М.Бехтерев и др.) и 50-60-е годы.
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.
16. Структура малой группы и методы ее анализа. Ролевое поведение в группе. Учет и анализ национальной специфики общения.
17. Групповая психотерапия и групповая динамика.
18. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
19. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
20. Управление мотивацией работников.
21. Мотивация как составляющий элемент руководства людьми.
22. Виды мотивации и способы ее поддерживания.
23. Управленческие решения. Мышление руководителя и принятие решения. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям.
24. Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.
25. Личностно-ориентированный подход в условиях малой группы.
26. Личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1.Психология управления в малой группе.
2.Общение в малой группе. Общение и деятельность.
3.Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.
4.Половозрастные характеристики групп.
5.Уровни и механизмы детерминации пола. Этапы социально-психологической детерминации.
6. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.

Вопросы рубежного контроля №2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Групповая динамика
2. Структура малой группы и методы ее анализа Межгрупповое взаимодействие.
3. Эффект ингруппового фаворитизма и его детерминанты. Поиски причин межгрупповой враждебности.
4. Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
5. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
6. Деятельностный подход. Общение как проблема социальной психологии. Общение в широком и узком смысле слова, потребности в общении, функции общения. Общение и деятельность.
7. Структура и виды общения. Понятия невербальной и вербальной коммуникации. Общая характеристика основных структур невербального поведения.
8. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства.
9. Стили руководства и их эффективность. Вероятностная модель эффективности Ф. Фидлера. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.
10. Групповая динамика
11. Структура малой группы и методы ее анализа
12. Поиски причин межгрупповой враждебности. Учет и анализ национальной специфики общения. Мотивационный подход.
13. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
14. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
15. Деятельностный подход.
16. Отечественные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
17. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
18. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.
19. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.
20. Общение как взаимодействие Структура и типы взаимодействия. Типология взаимодействия.
21. Классификация средств общения в группе.
22. Стереотипизация. Этнические особенности.
23. Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Понятие конфликтная личность.

24. Понятие социальной перцепции. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии.
25. Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация
26. Каузальная атрибуция. Структура атрибутивного процесса. Виды и ошибки атрибуции.
27. Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Руководитель и подчиненный. Наказание. Поощрение.
28. Тактика ведения разговора руководителя с подчиненным. Виды социально- психологических установок руководителя на подчиненных.
29. Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен межнациональной типизации.
30. Социально-психологический тренинг. Организация и проведение. Учет национальной специфичности членов группы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1.Вербальная коммуникация и взаимное влияние людей в процессе межличностного общения. Побуждение к коммуникации или вступление в контакт.
2.Активное слушание как способ понимания.
3.Взаимоотношения руководителя и подчиненного.
4.Основные модели взаимоотношений руководителя и подчинённого.
5.Психологическая профилактика конфликтов в малой группе.
6.Условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликтов.
7.Тактики поведения в конфликте. Манипуляции. Организация работы в малой группе с учетом этнических особенностей и аспектов.
8.Стили руководства. Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом Стиль руководства как характеристика руководителя.

3.6 Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 35.04.04 Агрономия 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 обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация работы малых групп» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, 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 (зачет)*	Описание
высокий	«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	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе

пороговый	«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 погрешности в ответе на зачете и при выполнении заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«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 текущем контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

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

владение навыками: работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: -основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом. успешное и системное владение навыками работы в команде ; организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
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; применять психологические принципы для работы с коллективом. - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях; - в целом успешное, но не системное умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом - в целом успешное, но не системное владение навыком работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале современных психолого–педагогических теорий и методов в профессиональной и социальной деятельности; способах совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней; - не умеет применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом - не владеет навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено

4.2.2 Критерии оценки выполнения ситуационных задач.

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

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

владение навыками: работы в команде ; организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

Критерии оценки выполнения ситуационных задач.

отлично	обучающийся демонстрирует: знание основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом. владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
хорошо	обучающийся демонстрирует: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
неудовлетворительно	обучающийся: не знает основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. 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: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: З1. 85 % правильных ответов
хорошо	обучающийся демонстрирует: З2. 60 % правильных ответов
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: З3. 50 % правильных ответов
неудовлетворительно	обучающийся: З4. Дал менее 45 % правильных ответов

Разработчик: доцент, Измайлова Ю.М. _____