Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 23.09.2024 09:24:41
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./

12 мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ПСИХОЛОГИЯ РАБОТЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ**
Направление подготовки	**19.03.03 Продукты питания животного происхождения**
Направленность (профиль)	**Технология мяса и мясных продуктов**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**Заочная**
Кафедра-разработчик	**Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки**

Ведущий преподаватель: **Капичников А.И.**, доцент

Разработчик: Капичников А.И., доцент

Саратов 2021

Содержание

1.Перечень компетенций с указанием этапов 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 для оценки знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы…….. ..11
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования……21

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

В результате изучения дисциплины «Психология работы в малых группах» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.02 Продукты питания из растительного сырья, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 17 августа 2020 г. №1041, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1 .

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Психология работы в малых группах»

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Проводит элементарные социологические исследования, анализирует результаты для их использования в профессиональной деятельности. УК-3.2. Осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде.	2	Практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК 6.1. Эффективно планирует собственное время, выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК 6.2. Плани-	2	Практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.

		рует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.			
ПК-3	Способен разрабатывать систему мероприятий по повышению эффективности технологических процессов производства высококачественных безопасных продуктов питания животного происхождения	ПК 3.3 Применяет способы организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления производством.	2	Практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.

Примечания:

УК-3– также формируется в ходе освоения дисциплин и практик: «Социология», «Преддипломная практика», «Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

УК-6 - также формируется в ходе освоения дисциплин и практик: «Преддипломная практика», «Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы», «Учебно-исследовательская работа студентов».

ПК-3 - также формируется в ходе освоения дисциплин и практик: «Информатика», «Прикладная математика в технологии продуктов питания животного происхождения», «Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы», «Бизнес-планирование в мясной отрасли», «Математика (базовый уровень)», «Цифровые технологии в технологии продуктов питания животного происхождения», «Проектирование предприятий мясной отрасли», «Научные основы производства мясных продуктов» «Технологическая практика», «Преддипломная практика», «Менеджмент», «Управление проектами в мясной отрасли», «САПР в проектировании предприятий мясной отрасли».

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

Перечень оценочных средств

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном 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 докладов
2	устный опрос	оценочное средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося по конкретной теме, умение аргументировать собственную точку зрения	вопросы по темам/разделам дисциплины
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
4	письменный опрос	оценочное средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося по конкретной теме, умение четко, грамотно и последовательно изложить в письменном виде собственную точку зрения	перечень вопросов к письменному опросу

Таблица 3

Программа оценивания контролируемой дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1.		УК-3	Письменный опрос
1	Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.	УК-6	устный опрос/ доклад
2	Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.	УК-3	устный опрос/ доклад
3	Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности. Стратегии в решении общих задач. Участники межличностного конфликта. Границы конструктивного конфликтного поведения.	УК-6	устный опрос/ доклад
4	Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов. Рефлексия в общественной деятельности.	ПК-3	устный опрос/ доклад/
5	Продукты общественного, рационального познания. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Организационно-психологические элементы делового общения.	УК-3	устный опрос/письменный опрос/ тестирование
6	Приемы логического и психологического обоснования принятия	УК-3	устный опрос/ доклад

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	управленческого решения.		
7	Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.	УК-6	устный опрос/ доклад
8	Главный стиль в межличностном взаимодействии.	ПК-3	устный опрос
9	Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.	УК-3	устный опрос
10	Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.	УК-6	устный опрос/доклад
12	Коллективная деятельности и её психической организации.	УК-3	устный опрос
13	Члены малой группы как социокультурная реальность.	УК-3	устный опрос/доклад
14	Особенности нормального поведения в группе в психологии.	УК-6	устный опрос/доклад
15.	Роль лидера в коллективных отношениях.	ПК-3	устный опрос/доклад
16	Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.	УК-3	письменный опрос/тестирование

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Психология работы в малых группах» 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	УК-3.1. Проводит элементарные социологические исследования, анализирует результаты для их использования в профессиональной деятельности. УК-3.2. Осуществляет социальное взаимодействие и реализует свою роль в команде.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в , 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 знание , исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
		Не умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде , используя современные методы и показатели оценки научной деятельности	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	сформированное умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
		обучающийся не владеет социальным взаимодействием, допускает существенные ошибки, с большими за-	в целом успешное, но не системное владение социальным взаимодействием.	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными	успешное и системное владение способностью осваивать и использовать социальное

		трудностями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено		ошибками владение способностью осваивать и использовать социальным взаимодействием.	взаимодействие.
УК-6	УК 6.1. Эффективно планирует собственное время, выстраивает и реализует траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК 6.2. Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в , 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 знание , исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
		Не умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде , используя современные методы и показатели оценки научной деятельности	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	сформированное умение осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

		обучающийся не владеет социальным взаимодействием, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение социальным взаимодействием.	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение способностью осваивать и использовать социальным взаимодействием.	успешное и системное владение способностью осваивать и использовать социальное взаимодействие.
ПК-3	ПК 3.3. Применяет способы организации производства и эффективной работы трудового коллектива на основе современных методов управления производством.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, 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 знание материала , практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

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

3.1. Входной контроль

Примерный перечень вопросов

1. Ваше представление о том, что изучает психология.

2. Различие понятий человек и личность.
3. Опишите факторы формирования личности.
4. Что такое индивидуальность?
5. Что такое сознание?
6. Что такое бессознательное?
7. Как Вы понимаете слова Сократа: «Познай себя, и ты познаешь весь мир»?
8. Докажите, что «понять, как мыслит человек, значит понять, как он видит окружающий мир и себя в нем, как использует эти знания для управления поведением».
9. Определите сущность человеческого сознания и его структуру?
10. Как меньшинство может повлиять на большинство?

3.2. Доклады (сообщения)

Требования к написанию доклада: Автор доклада должен продемонстрировать достижение им уровня мировоззренческой, общекультурной компетенции, т.е. продемонстрировать знания о реальном мире, о существующих в нем связях и зависимостях, проблемах, о ведущих мировоззренческих теориях, умении проявлять оценочные знания, изучать теоретические работы, использовать различные методы исследования, применять различные приемы творческой деятельности.

1. Необходимо правильно сформулировать тему, отобрать по ней необходимый материал.
2. Использовать только тот материал, который отражает сущность темы.
3. Во введении к докладу необходимо обосновать выбор темы.
4. После цитаты необходимо делать ссылку на автора, например [№произведения по списку, стр.].
5. Изложение должно быть последовательным. Недопустимы нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.
6. В подготовке доклада необходимо использовать материалы современных изданий не старше 5 лет.
7. Оформление доклада (в том числе титульный лист, литература) должно быть грамотным.
8. Список литературы оформляется с указанием автора, названия источника, места издания, года издания, названия издательства, использованных страниц.

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Психология работы в малых группах»

№	Темы докладов
1.	Место малой группы в системе «человек – общество». Причины повышенного внимания к малой группе в социальной психологии и снижения интереса в 80-е гг. XX в.
2.	Различные подходы к пониманию предмета психологии малой группы.
3.	История зарубежных исследований малой группы.
4.	История отечественных исследований малой группы.
5.	Хоторнские эксперименты и открытия Э. Мэйо.
6.	Теория групповой динамики и теория поля К. Левина.
7.	Референтометрия как метод изучения малых групп.
8.	Социально-психологический эксперимент в малых группах.
9.	Психодиагностика малой группы.
10.	Компьютерные технологии изучения работы малой группы.
11.	Социально-психологический тренинг для малых групп.
12.	Особенности межличностных отношений в студенческой группе.
13.	Механизм передачи информации с позиции И.А Зимней: интенция, смысл, кодирование (язык), текст, декодирование.
14.	Модель коммуникативного процесса, согласно Г. Лассуэллу: коммуникатор, сообщение (текст), канал, аудитория, эффективность.
15.	Понятие коммуникативного барьера. Виды коммуникативных барьеров: фонетические барьеры, семантические барьеры, логические барьеры.
16.	Структура взаимодействия в теориях Э. Берна, А.Н. Леонтьева, Т. Парсона, Я. Щепаньского.
17.	Каузальная атрибуция. Виды атрибуции: личностная атрибуция, объектная атрибуция, обстоятельственная атрибуция.
18.	Теория конформизма (автор Соломон Аш).
19.	Теория следования правилам (автор Рон Джонс).
20.	Теория ценностного обмена (автор Джордж Хоумэнс).
21.	Теория когнитивного диссонанса (автор Леон Фестингер).
22.	Теория ролей (автор Дж. Мид).
23.	Теория социального статуса (автор Якоб Морено).
24.	Первичные и вторичные малые группы (Ч. Кули).
25.	Формальные и неформальные малые группы (Э. Мэйо).
26.	Группы членства и референтные группы (Г. Хаймен).
27.	Типология групп в зависимости от степени подготовленности к совместной деятельности и специфики общения.
28.	Классификация малых групп по уровню группового сознания (по Л.И. Уманскому).
29.	Социометрическая структура малой группы.
30.	Функционально-ролевая структура малой группы.
31.	Структура социальной власти в малой группе.
32.	Модели групповой структуры (Дж. Хоманс, Р. Бейлс, Р. Кэттелл).
33.	Социальная фасилитация, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
34.	Приобретенная беспомощность, как процесс групповой динамики, влияющий на пси-

	хику и поведение индивида.
35.	Социальная леность, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
36.	Огруппление мышления, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
37.	Деиндивидуализация, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
38.	Власть авторитета, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
39.	Межличностная аттракция и территориальность.
40.	Поведение человека в изолированных группах.
41.	Способы, или «тактики», влияния на людей Р. Чалдини по книге «Психология влияния».
42.	Теория «выдающегося человека» (Г. Тард, Ф. Гальтон, Г. Лебон, К. Бард). Эмоциональный интеллект лидера (Д. Гоулман).
43.	Отрицательные качества лидеров (Д. Максвелл).
44.	Личность успешного лидера (А. К. Гастев).
45.	Концепция стилей руководства (К. Левин).
46.	Типология стилей неправильного управления людьми (И. Адизес).
47.	Гендерные различия в лидерском поведении.
48.	Лидерство в разновозрастных группах.
49.	Социально-психологических теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «пристройка» по А. Б. Добровичу.
50.	Социально-психологических теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «ролевая трансакция» по Э. Берну.
51.	Социально-психологических теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «амортизация» по М. Литваку.
52.	Социально-психологических теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «настоять на своем» по У. Дайер.
53.	Факторы, влияющие на социально-психологический климат.
54.	Оценка социально-психологического климата в малой группе.
55.	Команда как организационная форма коллективного управления.
56.	Принципы командообразования.
57.	Тимбилдинг: целесообразность, результаты и перспективы командообразующих мероприятий.

3.3. Тестовые задания

По дисциплине «Психология работы в малых группах» предусмотрено проведение письменного тестирования. Объем банка тестовых заданий состоит из 5 вариантов по 25 заданий в каждом.

Пример тестовых заданий

Вариант 1

1. Группа является коллективом, если:
а) имеется единая для всех членов группы цель деятельности
б) деятельность носит общественно ценный характер
в) общезначимая деятельность является личностно значимой
г) все варианты верны

2. Что объясняет «когнитивный диссонанс»?
а) мотивацию поступков человека
б) психологическую природу совести
в) негативное самочувствие человека
г) все варианты верны

3. Удовлетворенность личности взаимоотношениями в группе:
а) исследуется с помощью методики референтометрии
б) проявляется в выборе внутригрупповых ролей
в) проявляется в переживании положительных эмоций
г) все варианты верны

4. Основные признаки руководства:
а) высокий уровень авторитета в группе
б) низкий уровень авторитета
в) выполнение предписанного «сверху» функционала
г) все варианты верны

5. В чем идея ситуационной теории лидерства?
а) каждой ситуации соответствует свой стиль лидерства
б) стиль лидерства зависит от оценки человеком ситуации
в) важно учитывать потребности и настроение членов группы
г) все варианты верны

6. Меры психологического воздействия, побуждающие выполнять чужую волю вопреки желанию индивида:
а) поощрение
б) убеждение
в) принуждение
г) пример

7. Обмен информации между людьми относится:
а) к коммуникативной стороне общения
б) к перцептивной стороне общения
в) к ролевому общению
г) к организации общения

8. Вид лидера, для которого характерны учет мнения других людей, уважение их, общения с ними как с равными, называется:

а) бюрократическим

б) авторитарным

в) демократическим

г) номинальным

9. Малая группа, психология и поведение которой чужды для индивида или безразличны для него, называется:

а) нереферентной;

б) референтной

в) слаборазвитой

г) вторичной

10. О высокой сплоченности группы свидетельствует:

а) равное количество высоко и низкостатусных членов группы

б) большинство низкостатусных членов группы

в) большинство высокостатусных членов группы

г) все варианты верны

11. Какая из стратегий ведет к конструктивному решению конфликта, путем принятия и уважения оппонентами друг друга?

а) сотрудничество

б) уклонение, уход

в) противоборство

г) избегание

12. Успешного лидера характеризует:

а) слабость и неуверенность

б) толерантность к фрустрации

в) чрезмерное общение

г) все варианты верны

13. Отрицательные стороны конформизма:

а) отсутствие групповой сплоченности

б) неблагоприятный социально-психологический климат

в) человек теряет авторитет в группе

г) все варианты верны

14. Социальная роль – это:

а) нормативное поведение индивида, контролируемое группой

б) поведение человека в группе

в) продукт жизнедеятельности группы

г) явление, обеспечивающее функционирование группы

д) все утверждения верны

15. Феномен огруппления мышления проявляется в:
а) стремлении к единомыслию членов группы
б) снижении способности к анализу реальных событий
в) снижении моральных требований к членам группы
г) все варианты верны

16. Групповая динамика – это:
а) групповое психологическое давление, оказываемое многими людьми на одного человека
б) социально-психологические процессы, происходящие в группе при их формировании и развитии
в) неодинаковое отношение человека к людям

17. Какая дистанция характеризуется выступлением перед аудиторией?
а) межличностная
б) публичная
в) официально-деловая
г) интимная

18. Роль референтной группы в жизни человека:
а) побудительная
б) регулятивная
в) оценочная
г) все варианты верны

19. Как проявляется эмоциональное лидерство?
а) в осознании важности лидерства
б) в понимании эмоций людей
в) в ощущении своей значительности
г) все варианты верны

20. Теория черт лидерства называется:
а) теорией способного человека
б) теорией выдающегося человека
в) теорией харизматического человека
г) все варианты верны

21. Социализация личности – это:
а) метод психодиагностики
б) процесс адаптации, становления человека в обществе
в) личностное пространство

22. Референтная группа:
а) побуждает поведение человека
б) мотивирует поведение человека
в) регулирует поведение человека
г) все варианты верны

23. Назовите страты, которые выявляет метод социометрии:
а) лидеры, изгои, практичные и непрактичные
б) лидеры, предпочитаемые, принятые, изолированные
в) лидеры, нелидеры, сверхлидеры, изолированные
г) все варианты верны

24. Основные признаки руководства:
а) высокий уровень авторитета в группе
б) низкий уровень авторитета
в) выполнение предписанного «сверху» функционала
г) все варианты верны

25. На каком уровне происходит интерактивная сторона общения?
а) на вербальном уровне
б) на невербальном
в) на логическом уровне
г) все варианты верны

3.4. Рубежный контроль

Цель проведения рубежного контроля успеваемости - обеспечение максимальной эффективности учебного процесса за счет проверки качества и прочности знаний обучающихся.

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
2. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.
3. Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы.
4. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
5. Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности.
6. Стратегии в решении общих задач.
7. Участники межличностного конфликта.
8. Границы конструктивного конфликтного поведения.

9. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
10. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.
11. Рефлексия в общественной деятельности.
12. Продукты общественного, рационального познания.
13. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
14. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Организационно-психологические элементы делового общения.
15. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
16. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. История социально-психологических исследований малой группы.
2. Методы исследования малых групп.
3. Методы обработки полученной информации.
4. Методы воздействия.
5. Межличностные отношения в малой группе.
6. Социализация и социальная установка личности.
7. Классификация малых групп.
8. Социометрическая и функционально-ролевая структура малой группы.
9. Структура социальной власти и авторитетности.

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
2. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
3. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.
4. Коллективная деятельности и её психической организации.
5. Члены малой группы как социокультурная реальность.
6. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
7. Роль лидера в коллективных отношениях.
8. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Особенности групповых состояний и эффектов.
2. Экологические аспекты существования малых групп.
3. Стили руководства.
4. Конфликты. Типология конфликта.

5. Структура конфликта.
6. Стратегии разрешения конфликтов.
7. Манипулятивные стратегии поведения.
8. Факторы, определяющие социально-психологический климат.

3.5. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом дисциплина «Психология работы в малых группах» в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета. Цель проведения промежуточной аттестации (зачета) – оценка усвоения обучающимися учебного материала, контроль знаний, умений и навыков, приобретаемых в ходе изучения дисциплины «Психология работы в малых группах».

Тематика вопросов, выносимых на зачет

1. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
2. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.
3. Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы.
4. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
5. Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности.
6. Стратегии в решении общих задач.
7. Участники межличностного конфликта.
8. Границы конструктивного конфликтного поведения.
9. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
10. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.
11. Рефлексия в общественной деятельности.
12. Продукты общественного, рационального познания.
13. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
14. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Организационно-психологические элементы делового общения.
15. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
16. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.
17. История социально-психологических исследований малой группы.
18. Методы исследования малых групп.
19. Методы обработки полученной информации.
20. Методы воздействия.
21. Межличностные отношения в малой группе.
22. Социализация и социальная установка личности.

23. Классификация малых групп.
24. Социометрическая и функционально-ролевая структура малой группы.
25. Структура социальной власти и авторитетности.

26. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
27. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуаль-ные задачи.
28. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.
29. Коллективная деятельности и её психической организации.
30. Члены малой группы как социокультурная реальность.
31. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
32. Роль лидера в коллективных отношениях.
33. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.

i. Вопросы для самостоятельного изучения

2. Особенности групповых состояний и эффектов.

34. Экологические аспекты существования малых групп.
35. Стили руководства.
36. Конфликты. Типология конфликта.
37. Структура конфликта.
38. Стратегии разрешения конфликтов.
39. Манипулятивные стратегии поведения.
40. Факторы, определяющие социально-психологический климат.

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 «Психология работы в малых группах» осуществляется через проведение текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и фонды контрольных заданий 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.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)*			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	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 (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	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 экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
-	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	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: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимо-

действия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности;

-умения: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;

-владение навыками: методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, - умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - успешное и системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение

	анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала (социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но не системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в социально-психологических феноменах малой группы, особенностях и закономерностях развития коллектива; методах эффективного руководства коллективом; в социально-психологических закономерностях общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условиях формирования и изменения социальных установок личности; - не умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой, плохо умеет выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; допускает

	существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет методами организации и управления, навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2. Критерии оценки докладов

При написании доклада обучающийся демонстрирует:

знания: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности;

умения: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;

владение навыками: методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.

Критерии оценки доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, - умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;

	- успешное и системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала (социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но не системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в социально-психологических феноменах малой группы,

	особенностях и закономерностях развития коллектива; методах эффективного руководства коллективом; в социально-психологических закономерностях общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условиях формирования и изменения социальных установок личности; - не умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой, плохо умеет выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет методами организации и управления, навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

-знания: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности.

-умения: систематизировать, обобщать теоретические и практические знания;

-владение навыками: самостоятельной работы при решении тестовых заданий.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - прочные знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 86% до 100% от максимального количества;
хорошо	обучающийся демонстрирует: - хорошие знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 74% до 85% от максимального количества;
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - посредственные знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 60% до 73% от максимального количества;
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - не прочные знания, умения и навыки, количество правильных от-

	ветов составляет менее 60% от максимального количества.

4.2.4. Критерии оценки письменного опроса

При проведении письменного опроса обучающийся демонстрирует:

-знания: программного материала по конкретной теме

-умения: кратко, грамотно и последовательно изложить собственную точку зрения по проблеме, привести необходимую аргументацию для ее подтверждения

-владение навыками: изложения в письменной форме материала по конкретной теме

Критерии оценки

-- **отлично** – обучающийся демонстрирует:

- успешное знание программного материала по конкретной теме;
- умение четко, грамотно и последовательно изложить в письменной форме свою точку зрения на проблему с приведением необходимой аргументации;
- успешное и системное владение навыками изложения в письменной форме материала по теме.

-хорошо – обучающийся демонстрирует:

- знание программного материала по теме, но имеются небольшие неточности;
- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в изложении собственной точки зрения и аргументации;
- в целом успешное, но содержащее некоторые пробелы владение навыками изложения в письменной форме материала по конкретной теме.

удовлетворительно – обучающийся демонстрирует:

- знание программного материала по конкретной теме, но допускает неточности;
- в целом успешное, но не системное умение излагать свою точку зрения, приводить необходимую аргументацию;
- в целом успешное, но не системное владение навыками изложения в письменной форме материала по конкретной теме.

неудовлетворительно – обучающийся:

- не знает большей части программного материала по теме, допускает существенные ошибки;
- не умеет изложить собственную точку зрения по теме, не приводит аргументации;
- не владеет навыками изложения в письменной форме материала по теме.