Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 10:28:44
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» 02 2019 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**ПСИХОЛОГИЯ РАБОТЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ**
Направление подготовки	**21.03.03 Землеустройство и кадастры**
Направленность (профиль)	**Кадастр недвижимости и управление территориями**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**Заочная**
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 формирования в процессе освоения ОПОП…….3
2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания…… .4
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……10
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования……30

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 21.03.02 Землеустройство и кадастры утвержденного приказом Министерства образования науки РФ от 01.10. 2015г. № 1084, формируют следующие компетенции, указанные в таблице1.

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

Таблица 1

компетенция		Структурные элементы компетенции (в результате освоения дисциплины обучающий должен знать, уметь, владеть)	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
ОК -6	способность ю работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия	знает: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека	3 год	практические занятия	сообщение, ситуационные задачи, устный опрос

		умеет: корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;			
		владеет: способностями к конструктивной критике и самокритике; навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.			

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

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	сообщение	продукт самостоятельной работы студента, 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	ситуационные задачи	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект ситуационных задач
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 дисциплине

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Классификация и формы малых групп Классификация малых групп. Формы малых групп.	ОК-6	устный опрос
2	Структурные характеристики малой группы. Композиционная структура малой группы. Коммуникативная структура малой группы.	ОК-6	тестирование, устный опрос
3	Руководство и лидерство в малой группе лидерство и руководство: сходство различия феноменов управления малойгруппой.	ОК-6	сообщение, устный опрос
4	Руководство малой группой. Лидерство в малой группе.	ОК-6	ситуационные задачи, устный опрос

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	Планируемые результаты обучения	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
ОК-6 3 год	**знает:**	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале о команде как системы в различных формах социальной сферы, 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 о команде как системы в различных формах социальной сферы, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

	умеет:	не умеет использовать методы и приемы выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики допускает используя современные методы и показатели оценки	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики допускает неточности используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики допускает используя современные методы и показатели такой оценки

	владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.	успешное и системное владение навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.

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 Сообщение

Рекомендуемая тематика сообщений по дисциплине приведена в таблице5.

Таблица5

Темы сообщений рекомендуемые при изучение по дисциплине «Психология работы в малых группах»

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

3.2 Тестовые задания

По дисциплине «Психология работы в малых группах» предусмотрено проведение следующий вид тестирования: письменный.

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

Результаты тестирования могут учитываться про проведении промежуточной аттестации.

Примерные тестовые задания. Вариант1.

1.Управление трудовым коллективом это:

1) организация труда в производственном коллективом;
2) движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
3) естественное регулирование производственных процессов
4) осознательное целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
5) организационное развитие производственной системы.

2.Для организационных форм управления характерно применение таких средств как:

1) совокупности технологического оборудования
2) административных средств
3) социально- экономических средств
4) факторов человеческого поведения
5) совокупности законов, подзаконных актов, информационных систем и средств коммуникации

3.Под механизмом управления понимается:

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

4.Цель направления состоит в:

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

5.К социально- психологическому методу управления относится:

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

6.Реализация определенной последовательности действий, предпринимаемых руководителем при выработке и принятии решения называется:

1) запрограммированным управлением

2) незапрограммированным управлением
3) административным управлением
4) автоматизированным управлением
5) автоматическим управлением

7.Оценивать эффективность управления следует в зависимости от следующих факторов:

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

8.Эффективность управления с учетом фактора времени определяется:

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

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

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

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

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

11.Сопоставьте каждой мотивационной теории группы потребностей (факторов), которые в них (теориях) являются определяющими

теория Маслоу

физиологические потребности, потребности безопасности, социального общения, престижа, саморегуляции.

теория Херуберга

поддерживающие (гигиенические) факторы, мотивационные факторы

теория Альдерфера

потребности существования, потребности связи, потребности роста

теория Макклелланда

потребности достижения, потребности соучастия, потребности властвования

12.Не являются эффективным приемом использования денег в качестве мотивационного метода:

1) регулярное повышение заработной платы
2) выплата конкурентной заработной платы
3) выплата справедливой заработной платы, отражающая стоимость работы
4) выплата заработной платы, связанной с качеством работы
5) обязательные денежные поощрения дополнительных усилий работника

13.Взыскание как метод мотивации должны быть:

1) ожидаемым
2) справедливым
3) неожиданным
4) субъективным
5) высоким

14.Сопоставьте каждому абстрактному типу организационного управления- тип А и тип Z следующие принципы управления:

тип А

Z найти на короткий срок

Z индивидуальное принятие решений

индивидуальная ответственность

частая оценка работы и продвижение

специализированная карьера

тип Z

найм на длительный срок

коллективное принятие решений

индивидуальная ответственность

нечастая оценка работы и продвижение

неспециализированная карьера

15.Рабочая способность органа чувств между минимальным и максимальным порогами ощущений называется # # #

диапазон чувствительности

Примерные тестовые задания. Вариант 2.

1.Отдельно взятый человек, в совокупности общих (присущих всем людям), особенных (присущих отдельным группам) и индивидуальных (присущих только ему) психических и социальных качеств называется # # #

личностью

2.Тип темперамента, характеризующийся подвижностью, склонностью к частой смене впечатлений, отзывчивостью и общительностью -это:

1) холерик
2) сангвиник
3) флегматик
4) меланхолик
5) смешанный тип

3.Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении- это:

1) темперамент
2) интеллект
3) характер
4) задатки
5) способности

4.В характере личность проявляется в большей степени со стороны:

1) динамической
2) процессуальной
3) структурной
4) статической
5) содержательной

5.Понятия «экстраверсия/ интроверсия» были введены в научной оборот

1) А. Адлером

2) К. Роджерсом
3) И. П. Павловым
4) К. Юнгом
5) З. Фрейдом

6.Целостность по отношению к характеру является его:
1) типом
2) чертой
3) качеством
4) акцентуацией
5) формой

7.Фундамент характера складывается из:
1) привычек
2) установок
3) инстинктов
4) мотивов
5) предубеждений

8.О наличии способностей к какому-нибудь виду деятельности свидетельствуют:
1) большой объем знаний
2) большие энергетические затраты по выполнению данной деятельности
3) отсутствие связи с направленностью
4) индивидуальное своеобразие выполнение деятельности
5) результативный труд

9.Высшая степень проявления способностей личности в определенной сфере жизнедеятельности называется:
1) талант
2) одаренность
3) мастерство
4) новаторство
5) гениальность

10.Развитие способностей определяется:
1) потребностями общества
2) систематическим и упорным трудом
3) системой воспитания
4) технологией обучения
5) желанием личности

11.Гилфорд преложил модель интеллекта из # # # факторов
120

12.Познавательная направленность на предметы и явления окружающего мира называется
1) влечение
2) желание
3) интерес
4) стремление
5) склонность

13.Совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельность и поведения это определение
1) характера
2) темперамента
3) способностей
4) индивидуальности
5) эмоциональной сферы личности

14.Выраженность какой-либо черты характера называется # # #

акцентуация

15.К психологическому типу человека по доминирующему инстинкту относятся:

1) эгофильный тип
2) холерик
3) гиперактивный тип
4) экстраверт
5) рациональный тип

Примерные тестовые задания. Вариант3.

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

16

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 # # #

праксемика

11.межличностного пространства (по Э. Холлу) от 0 до 45 см называется:

1) интимной
2) персональной
3) социальной
4) публичной
5) личностной

12.Функция общения, связанные с выработкой стратегии, тактики и техники взаимодействия людей, организацией их совместной деятельности для достижения определенных целей называется # # #

интерактивной

13.Функция общения, связанная с восприятием и пониманием другого человека и самого себя и установлением на этой основе взаимопонимания и взаимодействия называется # # #

перцептивной

14.Основными механизмами перцепции являются:

1) любовь
2) идентификация
3) рефлексия
4) эмпатия
5) злоба

15.Назовите типы лидеров в зависимости от преобладающих функций:

1) лидер-организатор
2) лидер- творец
3) эмоциальное лидерство
4) деловое лидерство
5) « один из нас»

Примерные тестовые задания. Вариант4.

1.Назовите типы лидеров в зависимости от содержания деятельности:

1) лидер- борец
2) лидер- дипломат
3) деловое лидерство
4) информационное лидерство
5) « лучший из нас»

2.Назовите типы лидеров в зависимости от того, как его воспринимает группа:

1) лидер – утешитель
2) эмоциональное лидерство
3) лидер- борец

4) « хороший человек»
5) « один из нас»

3.Основными характеристиками авторитарного стиля руководства являются:
1) отношение к подчиненным только как к исполнителям
2) применение тактики угроз
3) единоличное принятие решений
4) позволяют спорить с собой
5) доверяют сотрудникам « как себе»

4.Основными характеристиками демографического стиля руководства являются:
1) единоличное принятие решений
2) коллегиальность в принятие решений
3) жесткий контроль со стороны руководителя
4) контроль выполнения осуществляется руководителем и сотрудниками
5) позволяет сотрудникам не соглашаться со своей точкой зрения

5.Основными стилями руководства коллективом являются:
1) авторитарный
2) демократический
3) либеральный
4) нулевой
5) организационный

6.К основным управленческим функциям руководителя относится:
1) планирование
2) организация
3) мотивация
4) контроль

7.Искуство общения включает в себя следующие компоненты:
1) Умение говорить
2) Умение слушать
3) Умение молчать
4) Умение приказывать
5) Умения представлять себя

8.Самоменеджмент руководителя-это
1) Умение распределять рабочее время
2) Умение принимать решение
3) Умение организовать свой отдых
4) Умение поддерживать свою мотивацию
5) Все ответы верны

9.Коллективом называется:
1) Группа случайно собравшихся людей
2) Группа занятая одним видом деятельности
3) Группа единомышленников
4) Группа людей, объединенных общественно-ценным и личностно-значимым содержанием совместной деятельности
5) Все ответы верны

10.Стадии развития коллектива описал
1) А.В. Петровский
2) А.С. Макаренко
3) Л.И. Ломанский
4) В.А. Сухомлинский
5) Все ответы верны

11.Коллектив относится к следующей категории групп
1) Большие группы

2) Лабораторные группы
3) Малые группы
4) Все ответы верны

12.В отечественной психологии принципы исследования коллективной сплоченности разработаны

1) Г.М.Андреевой
2) А.В.Петровским
3) А.И. Донцовым
4) Р.А. Кричесвским
5) Все ответы верны

13.Социально-психологический климат проявляется в:

1) Текучести кадров
2) Условиях труда
3) Стиле руководства
4) Чувство удовлетворенности трудом
5) Все ответы верны

14.Социальное положение личности в общественной структуре называется:

1) Социальной ролью
2) Социальным статусом
3) Должностью
4) Специальностью
5) Все ответы верны

15.Руководитель в коллективе может быть одновременно:

1) Формальным лидером
2) Деловым лидером
3) Эмоциональным лидером
4) Универсальным лидером
5) Все ответы верны

3.3 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 земельного кадастра, был назначен на должность руководителя отдела. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнителен. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности.

Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, но одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с вашей стороны меня оскорбляет».

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

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

Ситуационная задача 2.

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

1.Дайте характеристику способностей начальника отдела.

2. На чем они основаны?

Ключ

1.Речь идет о коммуникативных способностях.

2.Они основаны на идентификации и эмпатии.

Ситуационная задача3.

Земельный кадастр рассказал начальнику отдела о своем проекте реорганизации работы отдела. Начальник сидел очень прямо, плотно упираясь ногами в пол, не останавливая взгляда на служащем, но время от времени повторяя: « Так-так…. да-да..». В середине беседы он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».

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

2.Выскажите мнение об отношении руководителя к проекту.

Ключ.

1.В Примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию.

2.В данном примере жесты, междометия, паузы руководителя свидетельствуют отнюдь не о заинтересованности руководителя в проекте, но о волнении или недовольстве его в связи с проектом.

Ситуационная задача4.

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

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

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

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

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

3.5. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 21.03.02 Землеустройство и кадастр в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

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

Вопросы, выносимые на зачет

1. Имидж коллектива и его формирование.
2. Мышление как процесс решения задач малой группой.
3. В чем состоит психологический смысл понятия “субъект”?
4. Социометрическая структура группы.
5. Коммуникативная структура группы.
6. Методы научных коллективных психологических исследований.
7. Детерминация психического развития коллектива.
8. Виды лидерства.
9. Структура психики.
10. Система понятий, описывающих положение индивида в группе.
11. Деятельность. Структура трудовой деятельности
12. Психические состояния и их характеристики.
13. Виды межличностного взаимодействия в группах.
14. Традиции в коллективе и обществе.
15. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.
16. Свойства коллективных отношений.
17. Роль и значение общественного мнения.
18. Эмоциональные процессы и их характеристика
19. Воля как форма активности.
20. Основные этапы творческого процесса
21. Понятие «авторитет» и его психологическая сущность.
22. Различия между лидером и руководителем.
23. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
24. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.
25. Социальная роль прессы в формировании общественного мнения.
26. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
27. Характеристика коллективных настроений и переживаний.
28. Стратегии в решении общих задач.
29. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками коллектива.
30. Культура коллективного мышления.
31. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
32. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.
33. Продукты общественного, рационального познания.
34. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
35. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
36. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.

37. Роль лидера в коллективных отношениях.
38. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
39. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
40. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.
41. Организационно-психологические элементы делового общения.
42. Участники межличностного конфликта.
43. Границы конструктивного конфликтного поведения.
44. Рефлексия в общественной деятельности.
45. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.
46. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.
47. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
48. Коллективная деятельности и её психической организации.
49. Члены малой группы как социокультурная реальность.
50. Цель групповой деятельности и требования к ней.

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, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, 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 таблиц6.

Таблица6

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 промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;

умения: корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;

владение навыками: воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: -знание материала о структуре общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов; - практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; - умение находить и корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; используя современные методы и показатели такой оценки; - успешное и системное владение навыками воспринимать разнообразные, культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; используя современные методы и показатели такой оценки; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками воспринимать разнообразные, культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.

удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение находить и использовать материал корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; - используя современные методы и показатели оценки находить и анализировать структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; - в целом успешное, но не системное владение воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале структуры общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека; - не умеет использовать методы и приемы корректно применять знания о команде как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками воспринимать разнообразия и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства; - допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2. Критерии оценки сообщения

При работе с сообщением обучающийся демонстрирует:

знания: теоретического материала о психологии работы в малых группах в стране и за рубежом;

умения: представления материала и публичного выступления;

владение навыками: проведения анализа литературных и информационных источников.

Критерии оценки сообщения

отлично	обучающийся демонстрирует: **знания:** теоретического материала о психологии рабы в малых группах в стране и за рубежом; **умения:** представления материала и публичного выступления; **владение навыками:** проведения анализа литературных и информационных источников.
хорошо	обучающийся демонстрирует: **знания:** теоретического материала о психологии работы в малых группах в стране и за рубежом, не допускает существенных неточностей; **умения:** представления материала и публичного выступления; **владение навыками:** в целом успешно, но содержит отдельные пробелы в проведении анализа литературных и информационных источников.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: **знания:** знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировки теоретического материала; **умения:** в целом успешно не системное умение находить и использовать материал и публично выступать; **владение навыками:** не системное владение навыками проведения анализа литературных и информационных источников.
неудовлетворительно	обучающийся: **знания:** не знает значительной части теоретического материала о психологии работы в малых группах в стране и за рубежом; **умения:** не умеет представлять материал и публично выступать; **владение навыками:** не владеет навыками проведения анализа литературных и информационных источников.

4.2.3. Критерии оценки выполнения ситуационных задач

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека;

умения: корректно применять знания о коллективе как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики;

владение навыками: воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства;

Критерии оценки выполнения ситуационных задач

отлично	обучающийся демонстрирует: - знания теоретических положений психологии работы в малых группах - умение анализировать ситуационные задачи - владение навыками оценки психологической информации
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знания теоретических положений психологии работы в малых группах допускает неточности - умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности - владение навыками оценки психологической информации
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания теоретических положений психологии работы в малых группах допускает значительные неточности - умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности - владение навыками оценки психологической информации
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает теоретических положений психологии работы в малых группах - не умеет анализировать ситуационные задачи - не владеет навыками оценки психологической информации

4.2.4. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека.

умения: корректно применять знания о коллективе как системы в различных формах социальной практики; выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики.

владение навыками: воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этнические обязательства.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - знания материала по психологии работы в малых группах, хорошо ориентируется в материале - умение находить и использовать психологическую информацию - успешное и системное владение навыками оценки информации основными положениями и методами психологии работы в малых группах
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знания материала по психологии работы в малых группах, недостаточно хорошо ориентируется в материале - умение находить и использовать психологическую информацию, но допускает неточности - недостаточно владеет навыками оценки информации основными положениями и методами психологии работы в малых группах
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - не достаточное знание материала по психологии работы в малых группах, плохо ориентируется в материале - умение находить и использовать психологическую информацию допускает много неточностей - владение некоторыми навыками оценки информации основными положениями и методами психологии работы в малых группах
неудовлетворительно	обучающийся: - незнает материала по психологии работы в малых группах - не умеет находить и использовать психологическую информацию - не владеет навыками оценки информации об основных положениях и методах психологии работы в малых группах

Разработчик(и): доцент, Измайлова Ю.М. _____